

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Provinsi Sulawesi Tenggara di bentuk dengan Peraturan Bupati Buton No. 5 Tahun 2000. Dinas Perhubungan kabupaten Buton terletak di jalan pendidikan nomor 21 Pasarwajo, suatu tempat yang sangat strategis di pusat kota Pasarwajo yang merupakan ibukota kabupaten Buton. Di bangun di atas tanah seluas 5.254 m² terbentang memanjang dari utara ke selatan jalan pendidikan.

Berdasarkan keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia nomor 130/Menhub/SK/VI/2000 tanggal 30 Juni 2000 secara fungsional dinas perhubungan ditetapkan menjadi perangkat Pemda Buton. Dinas perhubungan kabupaten Buton memiliki fasilitas yang terdiri dari beberapa terminal kendaraan angkutan umum serta bus angkutan umum.

Untuk memberikan mutu pelayanan yang baik maka dinas perhubungan kabupaten Buton mempekerjakan tenaga kerja dengan kualifikasi strata satu sebanyak 24 orang, SLTA sebanyak 51 orang, dan tenaga dengan ketrampilan khusus sebanyak 23 orang. Dalam rangka menunjang pelayanan di bidang perhubungan Dinas Perhubungan kabupaten Buton menyediakan beberapa fasilitas bus angkutan umum untuk masyarakat.

Dinas perhubungan kabupaten Buton mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perhubungan. Tugas tersebut di maksudkan agar masyarakat dapat

menjalankan aktivitasnya dengan lancar. Dinas perhubungan sangat menentukan kelancaran transportasi terutama darat dan laut.

Dinas perhubungan mempunyai fungsi: (a) Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan; (b) Penyelenggaraan Urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan; (c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perhubungan; (d) Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD); (e) Pemberian Izin dalam penyelenggaraan Pendidikan perhubungan; (f) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas di bidang perhubungan.

Dinas perhubungan mempunyai kewenangan antara lain sebagai berikut: (a) Penetapan Kebijakan operasional perhubungan di Daerah sesuai dengan Kebijakan Nasional dan Provinsi; (b) Perencanaan operasional program perhubungan sesuai dengan perencanaan strategis tingkat provinsi dan nasional; (c) Penyelenggaraan sosialisasi dan pelaksanaan standar perhubungan; (d) Pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan perhubungan; (e) Pemberian izin pendirian serta pencabutan izin satuan pendidikan perhubungan dan satuan/ penyelenggara pendidikan non formal; (f) Penyelenggaraan dan/atau pengelolaan satuan pendidikan sekolah perhubungan bertaraf internasional; (g) Pemberian izin pendirian serta pencabutan izin satuan pendidikan perhubungan berbasis keunggulan lokal; (h) Penyelenggaraan dan/atau pengelolaan pendidikan berbasis keunggulan lokal pada bidang perhubungan; (i) Pemberian dukungan sumber daya terhadap penyelenggaraan perguruan tinggi.

Mengenai tugas kepala dinas dan sekretaris sebagai berikut: kepala dinas mempunyai tugas mengkoordinasikan, merumuskan sasaran, membina,

mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan seluruh kegiatan dinas perhubungan sesuai dengan kewenangannya. Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan dan pengendalian terhadap program, administrasi dan sumberdaya di lingkungan dinas perhubungan.

Sekretaris mempunyai fungsi: (a) Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas dinas perhubungan dan memberikan pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain di lingkungan dinas perhubungan; (b) Penyusunan rencana program kerja dan anggaran belanja Dinas perhubungan; (c) Penyiapan peraturan perundang-undangan di bidang perhubungan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah; (d) Penyelenggaraan urusan Tata Usaha Kantor, rumah tangga/perlengkapan dan urusan kepegawaian di lingkungan dinas perhubungan; (e) Penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja dan penyusunan statistik dan dokumentasi di lingkungan dinas perhubungan; (f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya; (g) Pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat diketahui hasil penelitian yang dilakukan pada 50 orang responden di Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, masa kerja, golongan dan jabatan. Adapun karakteristik responden pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukanlah merupakan penghalang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab. Pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan, keterampilan, sifat dan jenis kelamin yang dimiliki. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	32	64
Perempuan	18	36
Jumlah	50	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2012

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa komposisi responden menurut jenis kelamin didominasi dan terbanyak pada jenis kelamin laki-laki yaitu 32 orang (64 %) bila dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang jumlahnya relatif lebih kecil yaitu 18 orang (36 %). Hal ini berarti dalam kegiatan operasional pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara lebih banyak menggunakan tenaga kerja laki-laki karena disesuaikan dengan tingkat kemampuan, keterampilan, sifat dan jenis pekerjaan yang lebih pantas dikerjakan oleh laki-laki dibanding perempuan. Meskipun demikian, adanya perbedaan tersebut diharapkan pegawai saling membantu dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.

1.1.3 Tingkat Umur

Tingkat umur responden merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara. Semakin bertambah umur seseorang maka semakin baik pemahamannya terutama dalam menilai pekerjaannya dan cenderung memiliki pola pikir dan kemampuan memadai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

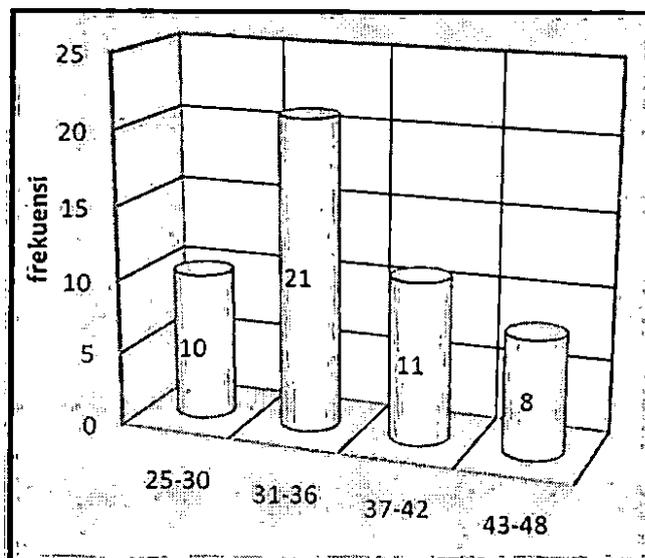
Adapun karakteristik responden menurut tingkat umur, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Menurut Tingkat Umur

Tingkat Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
25 – 30	10	20
31 – 36	21	42
37 – 42	11	22
43 – 48	8	16
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berikut secara visual distribusi responden menurut tingkat umur dapat di lihat pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1
Distribusi Responden Menurut Tingkat Umur

Berdasarkan table 4.2 dan gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berumur 25 – 30 tahun sebanyak 10 orang (20%), berumur 31 – 36 tahun sebanyak 21 orang (42%), berumur 37 – 42 tahun sebanyak 11 orang (22 %), dan yang berumur 43 – 48 tahun sebanyak 8 orang (16%). Hal ini berarti pada umumnya responden memiliki tingkat umur 31 sampai 36 tahun dianggap memiliki usia yang cukup sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik. Sedangkan pegawai yang masih berusia muda dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai sesuai bidang kerja mereka.

1.1.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal yang pernah diperoleh responden akan membentuk watak dan cara berfikir yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Buton Propinsi

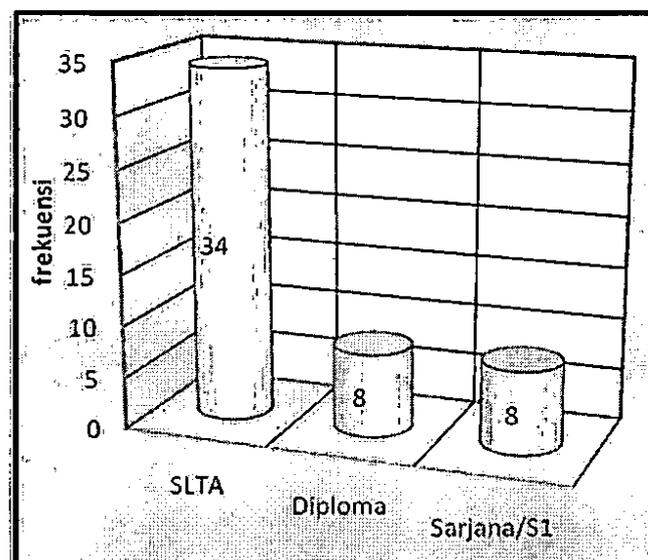
Sulawesi Tenggara. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	34	68
Diploma	8	16
Sarjana (S1)	8	16
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2012

secara visual distribusi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 34 orang (68 %), Diploma dan Sarjana sebanyak masing-masing sebanyak 8 orang (16 %).

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang paling banyak adalah SLTA, hal ini berarti tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tergolong cukup memadai yang membuat pegawai lebih giat bekerja sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

1.1.5 Masa Kerja

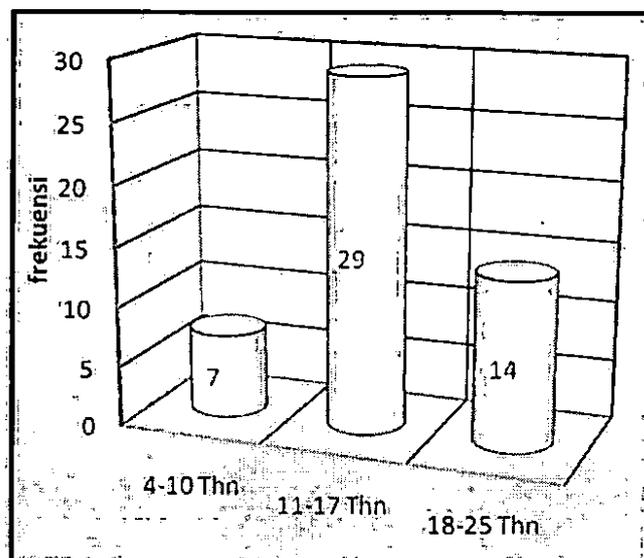
Masa kerja seseorang berhubungan langsung dengan tingkat pengalaman. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin pengalaman, terampil, dan produktif dalam bekerja. Masa kerja responden adalah lamanya pegawai sejak terangkat menjadi pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
4 – 10	7	14
11 – 17	29	58
18 – 25	14	28
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berikut secara visual distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini.



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa masa kerja responden berada antara 4 – 25 tahun, yakni untuk interval masa kerja 4 – 10 tahun sebanyak 7 orang (14%), masa kerja 11 – 17 tahun sebanyak 29 orang (58 %), dan masa kerja 18 – 25 tahun sebanyak 14 orang (28 %). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa masa kerja pegawai yang paling banyak adalah 11 sampai 17 tahun, hal ini berarti pegawai sudah memiliki pengalaman yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing

variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dan 2 variabel bebas yaitu: komitmen organisasi (X1), dan motivasi kerja (X2). Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator yang digunakan adalah: 1) Pekerjaan membutuhkan pemahaman dan tanggung-jawab yang besar; 2) Memfokuskan perhatian pada setiap pekerjaan agar diperoleh kualitas kerja; 3) Memacu produktivitas kerja sesuai bidang tugas; 4) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil kerja maksimal; 5) Bekerja efektif sesuai jam kerja yang ditetapkan; dan 6) Mampu bekerjasama dan memelihara hubungan kerja.

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5.
Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang)/(%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan membutuhkan pemahaman dan tanggung-jawab yang besar	40 (80)	7 (14)	1 (2)	2 (4)	-
2.	Memfokuskan perhatian pada setiap pekerjaan agar diperoleh kualitas kerja	37 (74)	10 (20)	3 (6)	-	-
3.	Memacu produktivitas kerja sesuai bidang tugas	30 (60)	11 (22)	6 (12)	3 (6)	-
4.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil kerja maksimal	15 (30)	26 (52)	6 (12)	3 (6)	-
5.	Bekerja efektif sesuai jam kerja yang ditetapkan	14 (28)	27 (54)	6 (12)	3 (6)	-
6.	Mampu bekerjasama dan memelihara hubungan kerja	14 (28)	26 (52)	5 (10)	5 (10)	-

Sumber: Hasil Analisis, 2012

Keterangan: SS = Sangat setuju
S = Setuju
KS = Kurang setuju

TS = Tidak setuju
STS = Sangat tidak setuju

1. Pernyataan indikator pertama mengenai pekerjaan membutuhkan pemahaman dan tanggungjawab yang besar, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (80%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik yang akan menunjang peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.
2. Pernyataan indikator kedua tentang memfokuskan perhatian pada setiap pekerjaan agar diperoleh kualitas kerja, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (74%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik sehingga diharapkan dapat

meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.

3. Pernyataan indikator ketiga tentang memacu produktivitas kerja sesuai bidang tugas, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.
4. Pernyataan indikator keempat tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil kerja maksimal, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang cukup baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.
5. Pernyataan indikator kelima tentang bekerja efektif sesuai jam kerja yang ditetapkan, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang cukup baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.
6. Pernyataan indikator keenam tentang mampu bekerjasama dan memelihara hubungan kerja, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang

cukup baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.

2. Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Indikator yang digunakan adalah: 1) Bersedia menjadi bagian dalam menjalankan misi Dinas Perhubungan; 2) Bersedia bekerja melebihi jam kerja demi kepentingan Dinas Perhubungan; 3) Bersedia mematuhi semua aturan manajemen di Dinas Perhubungan, dan 4) Bangga menjadi bagian dari Dinas Perhubungan.

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6.
Distribusi Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang)/(%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bersedia menjadi bagian dalam menjalankan misi Dinas Perhubungan	24 (48)	18 (36)	8 (16)	-	-
2.	Bersedia bekerja melebihi jam kerja demi kepentingan Dinas Perhubungan	2 (4)	6 (12)	20 (40)	14 (28)	8 (16)
3.	Bersedia mematuhi semua aturan manajemen di Dinas Perhubungan	12 (24)	37 (74)	1 (2)	-	-
4.	Bangga menjadi bagian dari Dinas Perhubungan	5 (10)	27 (54)	16 (32)	2 (4)	-

Sumber: Hasil Analisis, 2012

Keterangan: SS = Sangat setuju TS = Tidak setuju
S = Setuju STS = Sangat tidak setuju
KS = Kurang setuju

- A. Pernyataan indikator pertama mengenai bersedia menjadi bagian dalam menjalankan misi Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju yakni sebesar 24 orang (48%) dan 18 orang (36%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara di masa akan datang.
- B. Pernyataan indikator kedua mengenai bersedia bekerja melebihi jam kerja demi kepentingan Dinas Perhubungan, sebagian besar responden menyatakan kurang setuju dan tidak setuju yakni sebesar 20 orang (40%) dan 14 orang (28%). Hal ini menunjukkan bahwa dari pernyataan tersebut terlihat pegawai memiliki komitmen organisasi yang rendah karena pegawai hanya dapat bekerja jika mendapatkan bayaran lembur. Oleh karena itu, pihak Dinas Perhubungan perlu memperhatikan dan memberikan gaji lembur bagi setiap pegawai yang bekerja melebihi jam kerja normal.
- C. Pernyataan indikator ketiga mengenai bersedia mematuhi semua aturan manajemen termasuk menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien, sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yakni sebesar 37 orang (74%) dan 12 orang (24%). Hal ini menunjukkan bahwa dari pernyataan tersebut terlihat pegawai memiliki komitmen organisasi karena

pegawai bersedia mematuhi semua aturan manajemen yang berlaku. Dengan demikian, kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton dapat ditingkatkan.

- D. Pernyataan indikator keempat mengenai bangga menjadi bagian dari organisasi atau Dinas Perhubungan, sebagian besar responden menyatakan setuju yakni sebesar 27 orang (54%). Hal ini menunjukkan bahwa dari pernyataan tersebut terlihat pegawai masih memiliki komitmen organisasi karena pegawai bangga menjadi bagian dari Dinas Perhubungan dengan selalu menggunakan atribut, lambang dan pakaian Dinas Perhubungan. Dengan demikian, kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara, dapat ditingkatkan di masa akan datang.

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Indikator yang digunakan adalah: 1) Pemenuhan kebutuhan dasar; 2) pemenuhan rasa aman dalam bekerja; 3) pemenuhan kebutuhan akan cinta, interaksi, dan rasa memiliki; 4) pemenuhan kebutuhan akan penghargaan; 5) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri; dan 6) Mendapatkan wewenang penuh dalam bekerja.

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Pernyataan indikator ketiga mengenai pemenuhan kebutuhan akan cinta, interaksi, dan rasa memiliki, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (74%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang akan menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.

Pernyataan indikator keempat mengenai pemenuhan kebutuhan akan penghargaan, sebagian besar responden menyatakan kurang setuju sebanyak 31 orang (62%). Hal ini menunjukkan bahwa dari pernyataan tersebut nampak pegawai kurang setuju karena selama ini pegawai kurang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja mereka, sehingga pihak Dinas Perhubungan perlu melakukan upaya agar pemberian penghargaan kepada pegawai prestasi dapat dilakukan sehingga diharapkan peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

Pernyataan indikator kelima mengenai pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, sebagian besar responden menyatakan kurang setuju sebanyak 22 orang (44%). Hal ini menunjukkan bahwa dari pernyataan tersebut nampak pegawai kurang setuju karena pegawai kurang mampu mengaktualisasi diri karena memiliki keterbatasan seperti keahlian dalam bidang yang ditekuninya masih kurang, sehingga akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai. Namun, dari data tersebut masih banyak responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju, sehingga perlu upaya untuk merevisi kebijakan yang sudah ada, agar pegawai tidak mengalami kendala yang cukup berarti dalam mengaktualisasikan dirinya dalam organisasi.

Pernyataan indikator keenam mengenai mendapatkan wewenang penuh dalam bekerja, sebagian besar responden menyatakan kurang setuju sebanyak 29 orang (58%). Hal ini menunjukkan bahwa dari pernyataan tersebut nampak pegawai tidak setuju karena selama ini semua aktifitas tidak dirumuskan dengan jelas dalam uraian tugas sehingga menimbulkan ketidak-seriusan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, pihak atasan juga enggan memberikan wewenang penuh kepada pegawai mengingat hasil kerja pegawai belum memadai.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat.

Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*. Menurut Sugiyono (2007 : 233), *corrected item total corelation* merupakan korelasi antar skor total item, interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika r hitung > nilai kritis r-tabel *Product Moment* maka instrument dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	Corrected Item- Total Correlation	r Product Moment r tabel (n = 50; α 0,05)	Keterangan
Kinerja pegawai 1	0,619	0,279	Valid
Kinerja pegawai 2	0,664	0,279	Valid
Kinerja pegawai 3	0,666	0,279	Valid
Kinerja pegawai 4	0,701	0,279	Valid
Kinerja pegawai 5	0,668	0,279	Valid
Kinerja pegawai 6	0,710	0,279	Valid
Komitmen organisasi 1	0,501	0,279	Valid
Komitmen organisasi 2	0,643	0,279	Valid
Komitmen organisasi 3	0,513	0,279	Valid
Komitmen organisasi 4	0,624	0,279	Valid
Motivasi kerja 1	0,461	0,279	Valid
Motivasi kerja 2	0,645	0,279	Valid
Motivasi kerja 3	0,359	0,279	Valid
Motivasi kerja 4	0,446	0,279	Valid
Motivasi kerja 5	0,542	0,279	Valid
Motivasi kerja 6	0,611	0,279	Valid

Sumber : Hasil Analisis, 2012

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh nilai r hitung dari keenambelas item pernyataan berada antara 0,359 sampai 0,710, dimana nilai r hitung $>$ nilai r tabel, untuk $n = 50$ pada taraf α 0,05 diperoleh r tabel = 0,279. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,619 – 0,710 atau

r hitung $>$ r tabel 0,279. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel komitmen organisasi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,501 – 0,643 atau r hitung $>$ r tabel 0,279. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel motivasi kerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,359 – 0,645 atau r hitung $>$ r tabel 0,279. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

2. Uji Reliabilitas

Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alfa Cronbach* dengan rumus:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \quad (\text{Sugiyono, 2000:282})$$

Keterangan:

- r_i = Koefisien reliabilitas
- k = Jumlah butir soal
- s_i^2 = Varians butir soal
- s_t^2 = Varians total

Pengembangan instrumen disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel. Dari indikator tersebut diaktualisasikan masing-masing dalam bentuk

butir-butir pertanyaan, selanjutnya diujicobakan kepada 50 orang pegawai dinas perhubungan kabupaten Buton.

Untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas angket digunakan kriteria yang dikemukakan oleh J.P. Guilford dalam Thoha (1991: 26), yaitu:

- Jika : $r_{ii} < 0,20$: derajat keterandalannya rendah sekali
- $0,20 \leq r_{ii} \leq 0,40$: derajat keterandalannya rendah
- $0,40 < r_{ii} \leq 0,70$: derajat keterandalannya sedang

butir-butir pertanyaan, selanjutnya diujicobakan kepada 50 orang pegawai dinas perhubungan kabupaten Buton.

Untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas angket digunakan kriteria yang dikemukakan oleh J.P. Guilford dalam Thoha (1991: 26), yaitu:

- Jika : $r_{ii} < 0,20$: derajat keterandalannya rendah sekali
 $0,20 \leq r_{ii} \leq 0,40$: derajat keterandalannya rendah
 $0,40 \leq r_{ii} \leq 0,70$: derajat keterandalannya sedang
 $0,70 \leq r_{ii} \leq 0,90$: derajat keterandalannya tinggi
 $0,90 \leq r_{ii} \leq 1,00$: derajat keterandalannya sangat tinggi

Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.746	.758	16

Sumber : Hasil Analisis SPSS, 2012

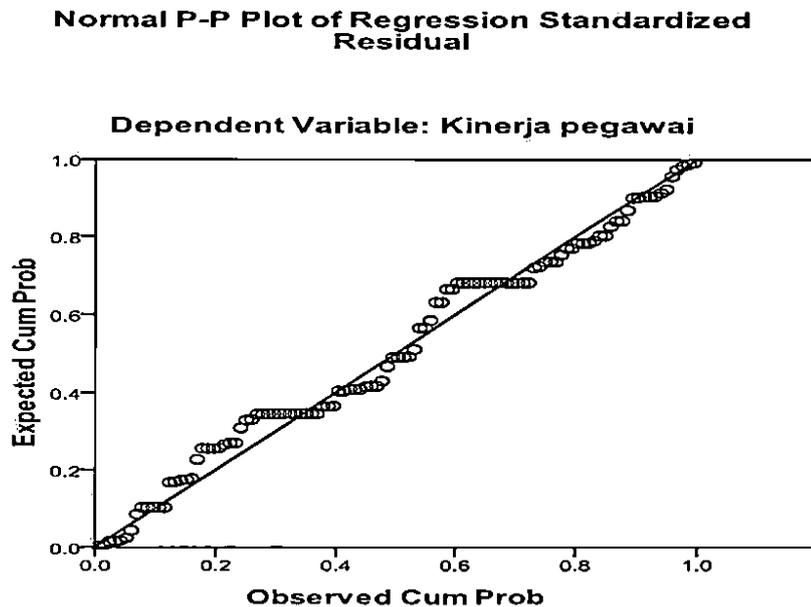
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel 4.9 di atas, maka diperoleh nilai *Cronbach's alpha* dari total keenambelas item pernyataan sebesar 0,746, menunjukkan tingkat konsistensi (keandalan) dari instrumen penelitian yang digunakan. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh J.P. Guilford dalam Thoha $0,70 \leq r_{ii} \leq 0,90$ derajat keterandalannya tinggi. Koefisien korelasi pada instrumen penelitian ini sebesar 0,747 berada antara 0,70 dan 0,90 sehingga dapat dikatakan reliabilitas instrumen tinggi. Menurut kesepakatan para ahli korelasi instrumen diatas 0,7 adalah releabel artinya apabila kuesioner dalam penelitian ini akan digunakan secara berulang-ulang pada

populasi akan memberikan nilai objektivitas, stabilitas, akurasi dan konsistensi tinggi dalam mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4.
Hasil Uji Normalitas (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal probability plot, tampak bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi dikatakan baik jika suatu regresi tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF

(*Variance Inflation Faktors*) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya < 0,1.

Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Komitmen organisasi	.270	3.704
	Motivasi kerja	.234	4.274

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Lampiran 6)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, dan motivasi kerja memiliki nilai VIF yang lebih kecil 10 dan nilai toleransinya yang lebih besar 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

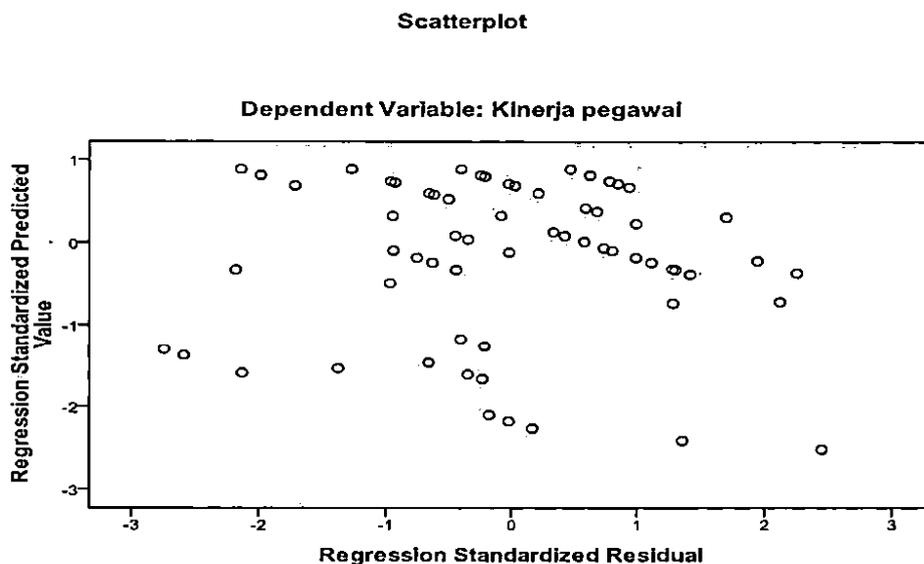
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual

regresi. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Suatu model regresi yang baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Adapun hasil uji heterokedastisitas penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.5.
Hasil Uji Heterokedastisitas (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dalam hal uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol secara acak. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas, dimana penelitian ini tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Pengujian Hipotesis secara Serempak

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11.
Pengujian Secara Serempak (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.155	2	5.578	19.792	.000 ^a
	Residual	13.245	47	.282		
	Total	24.401	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data, 2012

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 19,792, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) dan $df = (47;2)$ diperoleh F tabel sebesar 3,20 atau tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $19,79 > 3,20$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0 %). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12.
Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.256	.687		1.829	.074
	Komitmen organisasi	1.197	.191	.759	.6.275	.000
	Motivasi kerja	.404	.163	.299	2.473	.017

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan nilai t-hitung untuk setiap variabel bebas. Untuk mengetahui apakah setiap variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya. Dengan memperhatikan kolom sig. pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi yang lebih kecil dari α 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara.

Selanjutnya pada tabel di atas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,759X_1 + 0,299X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (b_0) diperoleh 1,256 menyatakan bahwa jika tidak dilakukan upaya peningkatan komitmen organisasi dan motivasi kerja maka kinerja pegawai adalah 1,256.
- b. Koefisien $b_1 = 1,197$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara, yaitu sebesar 1,197. Tingkat signifikan hubungan ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung (6,275) lebih besar dari t-tabel (2,010) pada tingkat signifikan $\alpha = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,759 atau 75,9 persen.
- c. Koefisien $b_2 = 0,404$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara, yaitu sebesar 0,404 satuan persepsi. Tingkat signifikansi hubungan ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung (2,473) lebih besar dari t-tabel (2,010) pada tingkat signifikan $\alpha = 0,017$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya motivasi kerja merupakan variabel yang

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,299 atau 29,9 persen.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel komitmen kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya yakni 75,9 persen.

Selain pengujian serempak dan parsial, maka pengujian yang mempunyai makna penting bagi regresi adalah koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13.
Hasil Pengujian Secara Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.634	.53086

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data, 2012

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan R^2 adalah sebesar 0,672 atau 67,2 persen. Angka ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 67,2 persen sedangkan sisanya sebesar 32,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi, dan motivasi kerja, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara, dan di antara kedua variabel bebas yang paling dominan berpengaruh signifikan adalah variabel komitmen organisasi. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Peningkatan komitmen organisasi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) Bersedia menjadi bagian dalam menjalankan misi Dinas Perhubungan; 2) Bersedia bekerja melebihi jam kerja demi kepentingan Dinas Perhubungan; 3) Bersedia mematuhi semua aturan manajemen di Dinas Perhubungan, dan 4) Bangga menjadi bagian dari Dinas Perhubungan. Selanjutnya kelima indikator dari variabel komitmen organisasi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan faktor penting dan pengaruhnya menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, Propinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu, komitmen organisasi perlu dipertahankan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan Aminuddin (2006), bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Peningkatan motivasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) pemenuhan kebutuhan dasar, 2) pemenuhan rasa aman dalam bekerja, 3) pemenuhan kebutuhan akan cinta, interaksi, dan rasa memiliki, 4) pemenuhan kebutuhan akan penghargaan, 5) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, dan 6) Mendapatkan wewenang penuh dalam bekerja. Selanjutnya keenam indikator dari variabel motivasi kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan terakhir dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan terutama pada

indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2002), bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.