

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah 1 adalah salah satu dari 5 UPT yang berada di bawah dan bertanggungjawab pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur. UPT ini berfungsi sebagai pengendali pengawasan dan perijinan bidang LLAJ khususnya angkutan dalam trayek, angkutan tidak dalam trayek, perubahan bentuk mobil, angkutan barang dan pengelolaan terminal tipe B.

Dalam Peraturan Gubernur NTT Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsinya serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis dan Badan Provinsi NTT, uraian tugas dari UPT LLAJ Wilayah 1 dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan ketatausahaan dan teknis perhubungan meliputi pemberian perijinan, penelitian dan penilaian fisik kendaraan bermotor, layanan administrasi umum angkutan
- 2) Layanan administratif kepada semua unsur di lingkungan UPT
- 3) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pemberian perijinan angkutan dalam trayek, angkutan tidak dalam trayek, kartu pengawasan, Rekomendasi plat Kuning kendaraan angkutan umum, Berita Acara Penelitian dan penilaian fisik
- 4) Pemeriksaan mutu kendaraan dan perubahan bentuk kendaraan serta mendaftarkan kendaraan bermotor berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk

meningkatkan layanan lalu-lintas kendaraan dan angkutan jalan kepada masyarakat.

- 5) Melaksanakan kegiatan pengendalian dan pengawasan lalu-lintas dan angkutan jalan, pengendalian pemanfaatan ruas jalan provinsi, penyelenggaraan pelayanan terminal tipe B

4.1.2. Visi dan Misi UPT LLAJ Wilayah 1

1) Visi

Visi dari UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT adalah:

terlaksananya Pelayanan Jasa Perijinan dan Pengawasan Yang Handal dan Tertib

2) Misi

Misi dari UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT adalah:

- a. Meningkatkan regularitas pelayanan jasa angkutan orang dan barang melalui perijinan dan pengawasan LLAJ
- b. Meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) aparat dalam menerima dan melaksanakan tugas pelayanan
- c. Menyederhanakan prosedur pemberian jasa perijinan
- d. Meningkatkan frekuensi pengawasan LLAJ
- e. Memberikan kontribusi nyata dalam pelaksanaan pembangunan melalui pelayanan jasa perijinan dan pengawasan LLAJ

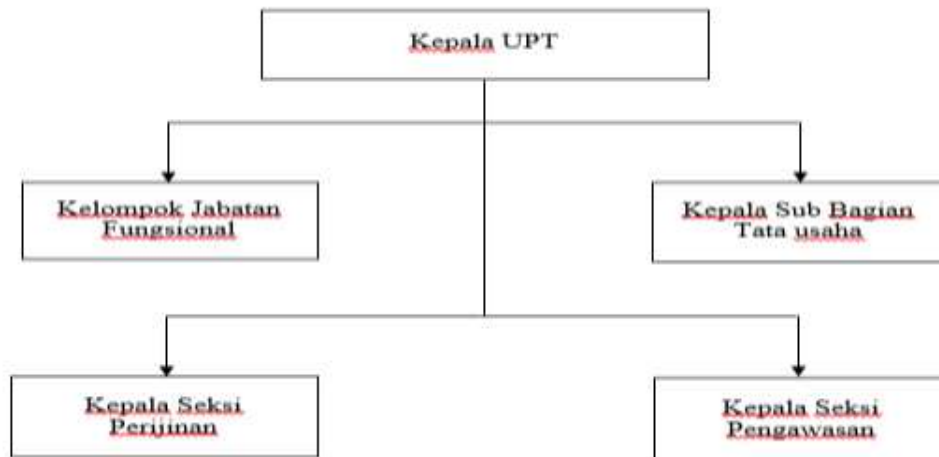
4.1.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur NTT Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsinya serta Tata Kerja Unit

Pelaksana Teknis dan Badan Provinsi NTT, struktur organisasi UPT LLAJ Wilayah

1 Provinsi NTT dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT



4.1.4. Data Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah seluruh pegawai pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT yaitu sebanyak 52 orang dan dapat digambarkan sebagai berikut:

1) Data responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut data responden pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	41	79
2	Perempuan	11	21
Jumlah		52	100

Sumber: Data Kepegawaian, 2019

Dari data pada Tabel 4.1, diketahui bahwa mayoritas responden pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT adalah responden laki-laki, dengan jumlah 41 orang atau 79% dari total responden sebanyak 52 orang. Jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dikarenakan kebutuhan kerja dari UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT yang cenderung bersifat teknis dan fisik untuk turun ke lapangan.

2) Data responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut data responden pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.2
Data responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	≤ 10 Tahun	17	33
2	11-20 Tahun	21	40
3	21-30 Tahun	13	25
4	≥ 31 Tahun	1	2
Jumlah		52	100

Sumber: Data Kepegawaian, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 52 orang, jumlah responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja 11-20 tahun ke bawah sebanyak 21 orang (40%).

3) Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Berikut data responden pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT berdasarkan jenjang pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMP	2	4
2	SMA	44	85
3	D-III	2	4
4	S1	4	8
Jumlah		52	100

Sumber: Data Kepegawaian, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir responden terdiri dari 4 (empat) jenjang pendidikan yaitu SMP, SMA, D-III dan Sarjana (S1). Jumlah terbanyak adalah pada jenjang SMA dengan jumlah 44 orang. Dengan data ini, dapat dikatakan bahwa jenjang pendidikan pegawai pada organisasi UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT telah baik namun masih perlu diberikan kesempatan pada yang jenjang pendidikan SMA untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

4) Data responden berdasarkan Usia

Data responden pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	≤ 30 Tahun	16	31
2	31-40 Tahun	27	52
3	41-50 Tahun	8	15
4	≥ 51 Tahun	1	2
Jumlah		52	100

Sumber: Data Kepegawaian, 2019

Dari data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT berada pada rentang 31-40 Tahun dengan jumlah 27 orang dan yang terendah jumlahnya adalah responden pada kelompok usia di bawah di atas 51 Tahun yaitu sebanyak 1 orang.

4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

Berikut hasil uji analisis statistik deskriptif:

1) Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (Y1) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini, variabel kinerja dijabarkan dalam 5 indikator. Capaian indikator pada variabel kinerja dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Kuantitas dari hasil	1	177	3,40	0,68	68,08	68,27	Baik
		2	178	3,42	0,68	68,46		
2	Kualitas dari hasil	3	178	3,42	0,68	68,46	67,69	Cukup Baik
		4	174	3,35	0,67	66,92		

Lanjutan Tabel 4.5

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
3	Ketepatan waktu dari hasil	5	171	3,29	0,66	65,77	66,35	Cukup Baik
		6	174	3,35	0,67	66,92		
4	Kehadiran	7	172	3,31	0,66	66,15	66,73	Cukup Baik
		8	175	3,37	0,67	67,31		
5	Kemampuan bekerja sama	9	174	3,35	0,67	66,92	67,50	Cukup Baik
		10	177	3,40	0,68	68,08		
Rata-rata							67,31	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Dari hasil pada Tabel 4.5, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel kinerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,31. Nilai terendah adalah indikator ketepatan waktu dari hasil yaitu 66,35 dan nilai tertinggi adalah indikator kuantitas dari hasil yaitu 68,27. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja berada dalam standar keputusan cukup baik.

2) Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja (Y_2) adalah segala sesuatu yang menciptakan semangat kerja, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat pegawai UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja dijabarkan dalam 5 indikator. Capaian indikator pada variabel motivasi kerja dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.6.
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Keinginan untuk berprestasi	1	179	3,44	0,69	68,85	67,50	Cukup Baik
		2	172	3,31	0,66	66,15		
2	Melakukan perbaikan	3	173	3,33	0,67	66,54	66,92	Cukup Baik
		4	175	3,37	0,67	67,31		
3	Melakukan perubahan	5	180	3,46	0,69	69,23	68,46	Cukup Baik
		6	176	3,38	0,68	67,69		
4	Meningkatkan kemampuan kerja	7	168	3,23	0,65	64,62	66,54	Cukup Baik
		8	178	3,42	0,68	68,46		
5	Keinginan meningkatkan pengetahuan kerja	9	168	3,23	0,65	64,62	66,73	Cukup Baik
		10	179	3,44	0,69	68,85		
Rata-rata							67,23	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Dari hasil pada Tabel 4.6, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,23. Nilai terendah adalah indikator meningkatkan kemampuan kerja yaitu 63,65 dan nilai tertinggi adalah indikator melakukan perubahan yaitu 68,46. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja berada dalam standar keputusan cukup baik.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja adalah suasana dan lingkungan fisik tempat pegawai bekerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja dijabarkan dalam 5 indikator. Capaian indikator variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Suhu Udara	1	179	3,44	0,69	68,85	67,50	Cukup Baik
		2	172	3,31	0,66	66,15		
2	Tata letak ruang kerja	3	176	3,38	0,68	67,69	66,73	Cukup Baik
		4	171	3,29	0,66	65,77		
3	Privasi ruang kerja	5	168	3,23	0,65	64,62	64,04	Cukup Baik
		6	165	3,17	0,63	63,46		
4	Suara bising	7	168	3,23	0,65	64,62	64,81	Cukup Baik
		8	169	3,25	0,65	65,00		
5	Peralatan kantor	9	177	3,40	0,68	68,08	67,12	Cukup Baik
		10	172	3,31	0,66	66,15		
Rata-rata							66,04	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Dari hasil pada Tabel 4.7, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 66,04. Nilai terendah adalah indikator privasi ruang kerja yaitu 64,04 dan nilai tertinggi adalah indikator suhu udara yaitu 67,50. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja berada dalam standar keputusan cukup baik.

4) Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja adalah sikap pegawai UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya beban kerja yang dilaksanakan. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja dijabarkan dalam 4 indikator. Capaian indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Keamanan kerja	1	179	3,44	0,69	68,85	68,46	Cukup Baik
		2	177	3,40	0,68	68,08		
2	Pengawasan	3	176	3,38	0,68	67,69	66,73	Cukup Baik
		4	171	3,29	0,66	65,77		
3	Kondisi kerja	5	172	3,31	0,66	66,15	65,38	Cukup Baik
		6	168	3,23	0,65	64,62		
4	Komunikasi	7	172	3,31	0,66	66,15	67,88	Cukup Baik
		8	181	3,48	0,70	69,62		
Rata-rata							67,12	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Dari hasil pada Tabel 4.8, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel kepuasan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,12. Nilai terendah adalah indikator kondisi kerja yaitu 65,38 dan nilai tertinggi adalah indikator keamanan kerja yaitu 68,46. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja berada dalam standar keputusan cukup baik.

Dengan skor capaian yang diperoleh tiap variabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berada dalam standar keputusan cukup baik. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik.

4.3. Analisis Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)

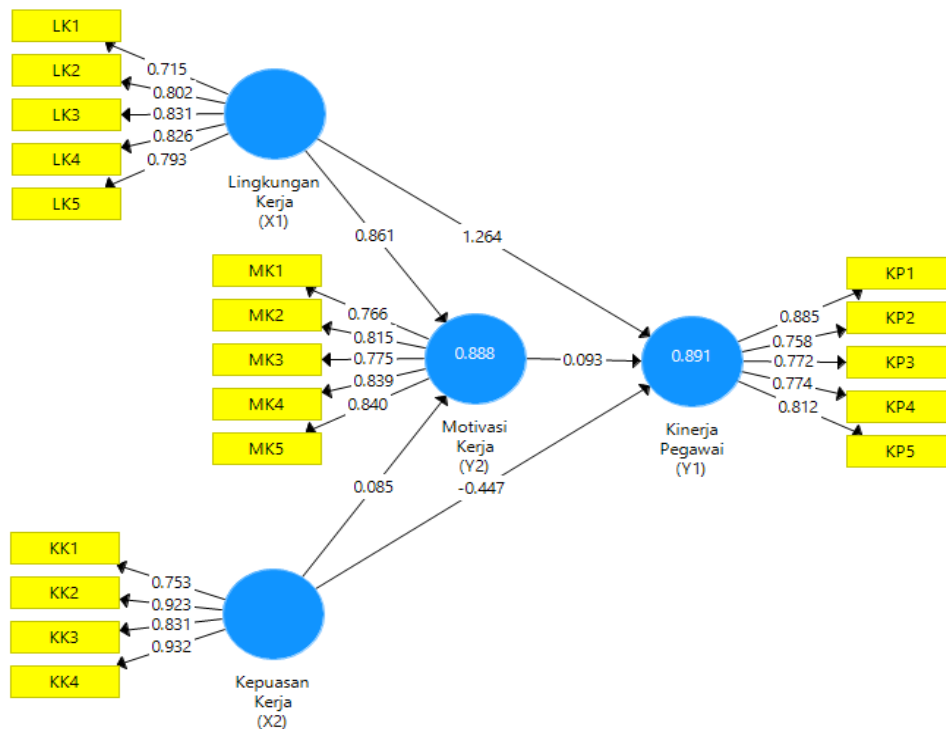
Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data, sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian

ini dan adanya keterbatasan sampel (100 responden), maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan PLS (Partial Least Square), yang dioperasikan melalui program SmartPLS versi 3.0.

4.3.1. Pengujian *Outer Model*

Analisa *outer model* mendefenisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Algoritma



Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Uji yang dilakukan pada outer model adalah meliputi: *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability* dan

Cronbach's Alpha. Berdasarkan Gambar 4.1, hasil uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai ini untuk mengetahui validitas tiap indikator yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan melebihi dari angka 0,7 atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai *loading factor*.

Tabel 4.9
Convergent Validity

No	Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
1	Kinerja Pegawai	Kuantitas dari hasil	0,885
		Kualitas dari hasil	0,758
		Ketepatan waktu dari hasil	0,772
		Kehadiran	0,774
		Kemampuan bekerja sama	0,812
2	Motivasi Kerja	Keinginan untuk berprestasi	0,766
		Melakukan perbaikan	0,815
		Melakukan perubahan	0,775
		Meningkatkan kemampuan kerja	0,839
		Meningkatkan pengetahuan kerja	0,840
3	Lingkungan Kerja	Suhu udara	0,715
		Tata letak ruang kerja	0,802
		Privasi ruang kerja	0,831
		Suara bising	0,826
		Peralatan Kantor	0,793
4	Kepuasan Kerja	Keamanan kerja	0,753
		Pengawasan	0,923
		Kondisi kerja	0,831
		Komunikasi	0,932

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 4

Dari hasil olah data, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator dari variabel kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, memperoleh nilai

outer loading di atas 0,7. Dengan hasil ini, maka seluruh indikator dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) adalah *cross loading factor* untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki *discriminan* yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar indikator dengan variabel lain. Jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain maka dapat dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas yang tinggi. Nilai AVE direkomendasikan $> 0,5$. Berikut nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari tiap variabel:

Tabel 4.10
Nilai *Average Variance Extracted*

No	Variabel	Nilai AVE
1	Kinerja Pegawai	0,642
2	Motivasi kerja	0,652
3	Lingkungan kerja	0,631
4	Kepuasan kerja	0,744

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 4

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari tiap variabel berada pada nilai di atas 0,5. Dengan demikian, masing-masing konstruk tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan.

3. *Composite Reliability*

Selain uji *convergent validity*, untuk menguji konstruk yang diteliti maka dilakukan juga uji *composite reliability* untuk mengukur *internal consistency*

dan nilainya harus diatas 0,60. Hasil *outer* PLS untuk nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Nilai *Composite Reliability*

No	Variabel	Nilai CR
1	Kinerja Pegawai	0,900
2	Motivasi kerja	0,903
3	Lingkungan kerja	0,895
4	Kepuasan kerja	0,920

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji yang terlihat pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk berada di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4. Uji *Cronbach's Alpha*

Uji *cronbach's alpha* dilakukan untuk mengetahui reliabilitas tiap variabel. Uji ini mengacu pada nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dari hasil olahan data menggunakan SmartPLS 3.0. Dalam uji *cronbach's alpha*, syarat reliabilitas adalah di atas nilai 0,60. Berikut hasil uji nilai *cronbach's alpha* dari tiap variabel:

Tabel 4. 12
Nilai *Cronbach Alpha*

No	Variabel	Nilai CA
1	Kinerja Pegawai	0,860
2	Motivasi kerja	0,866
3	Lingkungan kerja	0,853
4	Kepuasan kerja	0,883

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

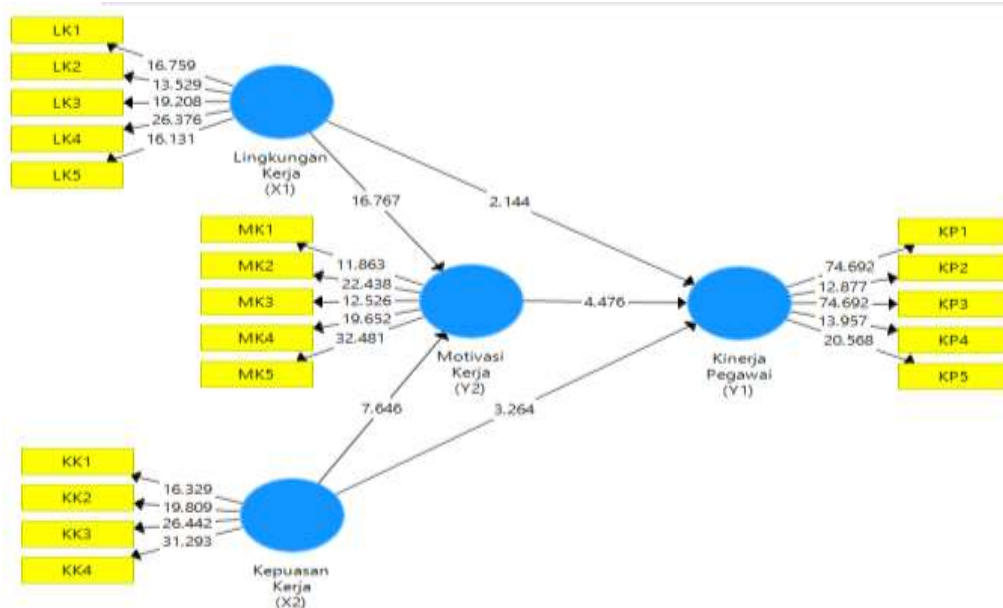
Berdasarkan hasil uji nilai *cronbach's alpha* pada tabel di atas, nilai yang diperoleh tiap variabel berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* yang baik karena telah memenuhi syarat.

4.3.2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *Inner model* adalah untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Pengujian ini menggunakan uji *bootstrapping* pada SmartPLS 3.0

Berdasarkan lampiran 4, maka hasil uji bootstrapping dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji *Bootstrapping*



Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Selanjutnya, untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variable dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji *Bootstrapping*

No	Variabel	Nilai Uji t	Nilai Sig.
1	Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai	2,144	0,033
2	Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja	16,767	0,000
3	Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai	3,264	0,001
4	Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja	7,646	0,000
5	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	4,476	0,000

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 2,144. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,033 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y1). Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 16,767. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y2). Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

3. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 3,264. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,001 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y1). Artinya dengan semakin baiknya kepuasan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 7,646. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y2). Artinya dengan semakin baiknya kepuasan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 4,476. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel motivasi kerja (Y2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y1). Artinya dengan semakin baiknya motivasi kerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4.3.3. Analisa *Inner Model* (Analisa R^2)

Nilai R^2 atau *R Square* menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 yang semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Berikut hasil nilai *R square*:

Tabel 4.14
Nilai *R Square*

No	Variabel	<i>R Square</i>
1	Kinerja	0.891
2	Motivasi Kerja	0.888

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 5

Hasil perhitungan R^2 , menunjukkan bahwa nilai R^2 kinerja adalah 0,891 dan nilai R^2 dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,888. Hal ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kemampuan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,891 atau 89,1% dan sisanya 10,9% dijelaskan oleh faktor lain, seperti kompetensi, pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Kemampuan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 88,8% dan sisanya 11,20% dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaji, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lain-lain.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya akan dikaitkan dengan fakta empirik baik fenomena dan data-data sekunder yang menjadi landasan. Maka hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 5 indikator yaitu iklim suhu udara, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, suara bising dan peralatan kantor berada pada pada kategori cukup baik. Capaian indikator variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 66,04. Nilai terendah adalah indikator privasi ruang kerja yaitu 64,04 dan nilai tertinggi adalah indikator suhu udara yaitu 67,50. Dengan capaian ini, lingkungan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT masih perlu ditingkatkan.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan permasalahan lingkungan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT pada tanggal 8 Januari 2019, diperoleh informasi bahwa sepanjang Tahun 2017-2018, Kantor UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT telah mengalami 3 kali pindah lokasi. Kantor pertama adalah yang berada pada Jl. Soeharto, selanjutnya berpindah ke Kantor Dinas Perhubungan Provinsi NTT dan saat ini sementara menempati kantor di Terminal Oebobo.

Lokasi kantor yang berada di dalam lingkungan terminal tentunya terasa kurang nyaman bagi pegawai dalam beraktifitas. Lingkungan terminal banyak menampung kendaraan dengan segala aktifitasnya, maka akan menyebabkan kebisingan seperti: bunyi knalpot, bunyi klakson, teriakan sopir dan kondektur. Hal ini terjadi berulang-ulang dan terus menerus sepanjang hari sehingga pegawai

merasa tidak nyaman. Lingkungan terminal juga panas dan berdebu disertai angin kencang sehingga ruang kerja kurang terjaga kebersihannya.

Masalah ketersediaan prasarana juga terjadi pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT. Masalah tersebut antara lain:

1. Komputer terdapat 3 unit, namun 1 unit rusak sehingga hanya bisa digunakan sebanyak 2 unit
2. Dari target jumlah lemari sebanyak 8, hanya tersedia lemari penyimpanan berkas sebanyak 4 dan belum cukup mengatur seluruh berkas sehingga berkas lainnya diatur dia atas meja saja
3. Lemari penyimpanan berkas tidak memiliki pintu sehingga dapat menyebabkan berkas rusak serta terlihat tidak rapih.
4. Kendaraan operasional hanya 1, sedangkan yang dibutuhkan adalah 10 sehingga cukup menghambat proses kerja

Selain wawancara dengan Kepala UPT, wawancara juga dilakukan dengan pegawai yang bertugas pada UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT. Berdasarkan hasil wawancara pada Tanggal 14 Januari 2019, staf tersebut mengungkapkan bahwa ruangan kerja yang tersedia kurang nyaman untuk mendukung proses kerja karena suhu ruangan yang panas (disebabkan lingkungan terminal yang panas dan tidak adanya pendingin ruangan), banyak berkas yang tidak tertata rapi, serta penataan ruang kerja yang hanya menggunakan sekat tripleks.

Berdasarkan hasil pengamatan, ruangan kerja staf UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT tidak terdapat pendingin ruangan sehingga staf tidak nyaman dalam bekerja karena kepanasan. Untuk diketahui, ruang kerja untuk staf hanya 1 ruangan

sehingga seluruh staf sebanyak 46 orang, beraktifitas dalam 1 ruangan. Luas ruangan tidak cukup menampung pegawai dalam ruangan tersebut akibatnya terdapat pegawai yang berada di luar ruangan pada jam kerja. Selain itu, meja dan kursi terlalu berdekatan sehingga ruang gerak pegawai terbatas atau tidak leluasa dalam bekerja.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 2,144. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,033 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y1). Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dan Astuti (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)” dimana diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian dari Anissa (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aston Graphindo Indonesia)” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Aston Grapindo Indonesia.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2016: 103) bahwa kinerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Kasmir (2016: 189) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan atau organisasi karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Nitisemito (2002: 183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki arti penting bagi setiap pihak yang akan bekerja dalam setiap organisasi dan lingkungan kerja, serta berdampak terhadap semangat kerja. Oleh karena setiap orang akan mau bekerja (memiliki motivasi kerja) yang tinggi jika didukung oleh lingkungan kerja baik secara fisik maupun hubungan kerjasama yang harmonis antara seluruh elemen terkait.

4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 4 indikator yaitu keamanan kerja, pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi berada pada kategori cukup baik. Capaian indikator variabel kepuasan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,12. Nilai terendah adalah indikator kondisi kerja yaitu 65,38 dan nilai tertinggi adalah indikator keamanan kerja yaitu 68,46. Dengan capaian ini, kepuasan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT masih perlu ditingkatkan.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan permasalahan kepuasan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Tanggal 15 Januari 2019, diperoleh informasi bahwa terdapat ketidakpuasan pegawai, antara lain:

1. Belum adanya pemberian sanksi dari pimpinan terhadap pegawai yang tidak disiplin
2. Jumlah pegawai tidak mencukupi sehingga beban kerja menjadi banyak. Idealnya, untuk 1 (satu) terminal memiliki pegawai sebanyak 25 orang, namun saat ini untuk Terminal Noelbaki hanya memiliki 10 orang penagih retribusi dan 5 orang pegawai administrasi, sementara Terminal Oebobo hanya terdapat 10 orang petugas penagihan retribusi dan 7 orang pegawai administrasi. Jika banyak penagihan, maka pegawai administrasi ikut membantu pekerjaan penagihan retribusi.

3. Kekurangan pegawai juga terlihat pada bagian administrasi kantor dan keuangan yang saat ini hanya berjumlah 7 orang, petugas loket perijinan 5 orang serta petugas kebersihan 2 orang.
4. Terdapat 28 pegawai tidak tetap yang memiliki beban kerja sama dengan petugas penagih retribusi yang berstatus PNS. Namun secara kesejahteraan, mereka tidak sama dan belum ada kepastian pengangkatan menjadi PNS sehingga memberi rasa kurang puas pada PTT tersebut.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 3,264 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y1). Artinya dengan semakin baiknya kepuasan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlia (2010) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung” dimana diperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Penelitian dari Artadi (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Merapi Agung Lestari” memperoleh hasil yang sama, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016: 81) bahwa pegawai atau karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja, akan mengungkapkannya dalam berbagai cara, seperti: meninggalkan pekerjaan, selalu mengeluh, menghindar jika diberikan suatu tanggung jawab, tidak mentaati aturan organisasi, serta rendahnya kinerja pegawai. Sutrisno (2016: 79) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki manfaat untuk kepentingan pegawai dan juga bagi organisasi tempat beraktivitas. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif atau sikap penolakan pegawai dengan cara bekerja secara biasa saja. Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai dan ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan keluhan atas pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu, dibutuhkan kemampuan manajemen untuk mengetahui penyebab ketidakpuasan kerja serta mencari upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 16,767 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y2). Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dan Astuti (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)” dimana diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Penelitian dari Kobun (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja, dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Provinsi NTT)” memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi NTT.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Nitisemito (2002: 156), bahwa memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan upah yang layak, menyiapkan lingkungan kerja yang sehat, memberikan kesempatan untuk

berlibur, dan lain-lain. Lingkungan fisik yang baik akan berperan menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Nuryasin (2016: 16) mengemukakan bahwa untuk mendorong semangat kerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan dan menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebutuhan karyawan. Kebutuhan tersebut antara lain: lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, ketersediaan alat keselamatan kerja, menjaga kesehatan karyawan dari gangguan pendengaran dan penglihatan, serta hubungan kerja dalam organisasi.

4.4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 7,646. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y2). Artinya dengan semakin baiknya kepuasan kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasik (2016) dengan judul “Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang” dimana diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang. Penelitian dari Afifah (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)” memperoleh hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Steers dan Rhodes dalam Sutrisno (2016: 81), bahwa kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk memiliki motivasi hadir dan bekerja secara tekun. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bisa lebih produktif dan merupakan bentuk dukungan pegawai terhadap organisasi atas terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap umum terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan sikap positif sedangkan ketidakpuasan ditunjukkan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya, sehingga dari pendapat tersebut, kepuasan kerja yang didapatkan memunculkan sikap positif, dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan fungsi-fungsi organisasi yang diharapkan dapat menghasilkan motivasi semakin tinggi.

4.4.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berada dalam standar keputusan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 5 indikator yaitu keinginan untuk berprestasi, melakukan perbaikan, melakukan perubahan, meningkatkan kemampuan kerja dan meningkatkan pengetahuan kerja berada pada kategori cukup baik. Capaian indikator variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,23.

Nilai terendah adalah indikator meningkatkan kemampuan kerja yaitu 63,65 dan nilai tertinggi adalah indikator melakukan perubahan yaitu 68,46. Dengan capaian ini, motivasi kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT masih perlu ditingkatkan.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan permasalahan motivasi kerja pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi NTT. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT pada tanggal 8 Januari 2019, diperoleh informasi bahwa pegawai cenderung memiliki keinginan atau kesadaran untuk melakukan pekerjaan jika diperintah dan diawasi oleh pimpinan. Terdapat pegawai yang akan melakukan pekerjaan secara tekun jika terus diingatkan oleh pimpinan. Sedangkan jika tidak diawasi pimpinan, pekerjaan tersebut menjadi lama diselesaikan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada tanggal 9-11 Januari 2019, terlihat petugas penagih retribusi yang tidak melakukan penagihan karena tidak diawasi pimpinan. Selain itu, waktu istirahat yang digunakan lebih lama dari yang seharusnya. Jika lama waktu istirahat adalah 1 jam, namun dalam pelaksanaannya terdapat pegawai yang menggunakan waktu istirahat lebih dari 1 jam. Hal ini tentunya akan mempengaruhi upaya penyelesaian pekerjaan.

Motivasi kerja juga dicerminkan dengan keinginan atau kemauan pegawai untuk mengembangkan diri dan belajar memecahkan masalah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Tanggal 15 Januari 2019, kemauan pegawai UPT LLAJ Wilayah 1 Provinsi NTT masih minim dalam hal mengikuti kegiatan yang mengembangkan kemampuan kerja mereka. Sebagai

contoh, terdapat pelatihan pelaporan keuangan, namun staf yang bertugas pada bagian keuangan justru enggan mengikuti kegiatan tersebut. Jika pun diikuti, maka tidak sampai selesai sehingga materi yang diterima tidak utuh untuk diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 4,476. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya bahwa variabel motivasi kerja (Y2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y1). Artinya dengan semakin baiknya motivasi kerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Destia (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Juhana (2013) dengan judul “Pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi” memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2005) bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Teori pengharapan dari Victor Vroom dalam Robbins (2003) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Anoraga (2009) bahwa rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.