

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Menurut Kasmir dalam Wijaya dan Fauji (2021) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya Gharib, et.al. dalam Pratama (2020) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja.

Kebutuhan organisasi secara keseluruhan dapat terpenuhi, jika sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkontribusi secara baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan suatu organisasi, perlu ditunjang dengan kinerja yang baik dari seluruh anggota dalam organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik langsung maupun tidak langsung, sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir dalam Jufrizen (2021:12) bahwa ada dua belas faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja, sebagai berikut: (1) Kepemimpinan; (2) Budaya organisasi; (3) Motivasi kerja; (4) Kemampuan dan keahlian; (5) Pengetahuan; (6) Rancangan

kerja; (7) Kepribadian; (8) Gaya kepemimpinan; (9) Kepuasan kerja; (10) Lingkungan kerja; (11) Loyalitas; dan (12) Komitmen.

Selanjutnya menurut Umar dalam Buulolo dan Zalogo (2021:194) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: (1) Disiplin kerja; (2) Motivasi; (3) Pendidikan; (4) Kepuasan kerja; (5) Ketrampilan; dan (6) Sikap etika kerja.

Dari berbagai faktor diatas, maka faktor kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel yang diangkat dalam penelitian ini karena berdasarkan pengamatan, faktor – faktor tersebut merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kepemimpinan menurut Kadarusman dalam Yudiaatmaja (2013) terdiri atas:

- 1) *Self Leadership* adalah memimpin diri sendiri agar tidak gagal dalam menjalani hidup;
- 2) *Team Leadership* diartikan sebagai kemampuan untuk memimpin orang lain;
- 3) *Organizational Leadership* merupakan pemimpin organisasi yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya.

Selanjutnya kepemimpinan menurut Dubrin dalam Safiih (2022:98) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan

positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mengarahkan orang lain melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator dan katalisator yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika pemimpin sendiri kurang disiplin.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada pegawai.

Budaya organisasi merupakan nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya, Triatna dalam Rijanto dan Mukaram (2018). Perbedaan antar organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi yang diterapkan dan dilakukan oleh pegawai yang berada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi pada intinya berfungsinya untuk mengatur para pegawai agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerja, serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya (Busro 2018:3). Ketika hal itu terlaksana, maka terbentuklah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), dan etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupan seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi diyakini sebagai faktor penentu utama terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budayanya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai alat penggerak kinerja yang tinggi dari pegawai, melebihi kepentingan pribadi serta mampu meningkatkan komitmen dan menambah konsistensi perilaku pegawai.

Motivasi merupakan hal penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian penuh dari organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk.

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 upaya meningkatkan kinerja guna pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Hal tersebut penting karena disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat. Pegawai yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah. Sebaliknya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

Salah satu fungsi pemerintah adalah menyelenggarakan kegiatan pembangunan dan pelayanan sebagai bentuk umum dari tugas pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang

efektif, efisien dan berkeadilan maka sebuah organisasi pemerintah selalu menginginkan sumber daya aparaturnya untuk berkontribusi pada kinerja organisasi (Hasmin et al. 2022).

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki target kerja yang telah ditetapkan. Target kerja ini perlu dicapai karena menjadi ukuran prestasi kerja Balai Pengelola Transportasi Darat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh Menteri Perhubungan. Berikut adalah gambaran capaian kerja Tahun 2021 Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur, sebagaimana digambarkan dalam Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Capaian Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII
Provinsi Nusa Tenggara Timur
Tahun 2021

No	Sasaran Program / Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	
				Jumlah	%
1	Terwujudnya Pelayanan Transportasi yang Handal, Berdaya Saing dan Memberikan Nilai Tambah dalam Rangka Mewujudkan Konektivitas Nasional dan Peningkatan Angkutan Perkotaan	Jumlah Trayek Keperintisan Angkutan Jalan	33 Trayek	33 Trayek	100
		Jumlah Lintas Angkutan Penyeberangan Komersil	9 Lintas	9 Lintas	100
		Jumlah Lintas Angkutan Penyeberangan Perintis	7 Lintas	7 Lintas	100
2	Terwujudnya Kinerja Pelayanan Sarana Dan Prasarana Unit Pelaksana Penimbangan Kendaran Bermotor (UPPKB)	Jumlah Sarana dan prasarana UPPKB Yang Direhabilitasi & Dioperasionalkan	2 Lokasi	1 Lokasi	50
3.	Terwujudnya Kinerja Pelayanan Sarana Dan Prasarana Terminal Tipe A	Jumlah Sarana Terminal Tipe A Yang Direhabilitasi	2 Lokasi	1 Lokasi	50

Lanjutan Tabel 1.1

		dan Dioperasionalkan			
4	Meningkatnya kinerja pelayanan sarana dan prasarana sungai, danau dan penyeberangan	Monitoring sarana dan prasarana sungai, danau dan penyeberangan	13 Kegiatan	13 Kegiatan	100
5.	Terwujudnya Data Inventarisasi Dan Kodifikasi Aset	Inventarisasi Dan Kodifikasi Aset	3 Kegiatan	2 Kegiatan	66,6
6.	Meningkatnya Kerjasama Dan Motivasi Pegawai BPTD	Terlaksananya Peningkatan Motivasi Pegawai BPTD (<i>Character Building</i>)	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100
7.	Terwujudnya Peningkatan Sistem Manajemen Mutu Perkantoran BPTD	Implementasi Manajemen Mutu & Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP)	2 Kegiatan	2 Kegiatan	100
8.	Meningkatnya Aplikasi Skema Manajemen Perkotaan	Jumlah Penerapan Manajemen Rekayasa Lalu Lintas	3 Lokasi	2 Lokasi	66,6
9.	Terwujudnya Monitoring & Pengawasan Teknis Penyelenggaraan Angkutan Lebaran, Natal Dan Tahun Baru	Terlaksananya Monitoring & Pengawasan Teknis Penyelenggaraan Angkutan Lebaran, Natal Dan Tahun Baru	4 Kegiatan	4 Kegiatan	100
10	Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan	Meningkatkan Kualitas Penilaian AKIP	100 Persen	83 Persen	83

Sumber : BPTD Wil.XIII NTT Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, diketahui bahwa dari 10 target kerja yang telah ditetapkan, hanya 5 target kerja yang mencapai hasil 100%, sedangkan 5 target lainnya belum mencapai target 100%; di antaranya kinerja pelayanan dan prasarana unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor (UPPKB), kinerja pelayanan sarana dan prasarana terminal tipe A, inventarisasi dan kodifikasi aset, peningkatan aplikasi skema manajemen perkotaan, dan akuntabilitas kinerja institusi pemerintahan. Tidak tercapainya target kerja yang direncanakan diduga karena

rendahnya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang tidak optimal. Faktor kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik sebenarnya dapat menjadi solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, jika pemimpin memiliki ketegasan dan mampu membangun komunikasi yang baik serta memotivasi pegawai maka target dan kinerja dapat tercapai.

Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan dengan kondisi yang sedang terjadi, sehingga ia mampu mengelola, mengendalikan dan bahkan membantu pegawainya dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang staf Seksi Transportasi Jalan, 2 orang staf Sub Bagian Tata Usaha, 2 orang staf Seksi Lalu Lintas Sungai Danau dan Penyeberangan dan 2 orang staf Seksi Sarana/Prasarana Sungai Danau dan Penyeberangan, diperoleh informasi bahwa gaya komunikasi dari pimpinan kantor cenderung bersifat tertutup, koordinasi dan komunikasi dilaksanakan hanya melalui perantara kepala seksi. Keaktifan pimpinan dalam membangun komunikasi dan berinteraksi dengan pegawai masih kurang, sehingga menyebabkan pegawai merasa tidak diperhatikan, suasana kerja menjadi kaku serta mengurangi semangat pegawai untuk melakukan komunikasi dengan pimpinan.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terdapat dalam suatu organisasi, yang mewakili aturan-aturan perilaku dan bisa dijalankan oleh anggota organisasi serta dapat membedakan dengan organisasi lain. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang

staf Seksi Transportasi Jalan, 2 orang staf Sub Bagian Tata Usaha, 2 orang staf Seksi Lalu Lintas Sungai, Danau dan Penyeberangan dan 2 orang staf Seksi Sarpras Sungai, Danau dan Penyeberangan, diperoleh informasi bahwa adanya hubungan antar pegawai yang kurang harmonis sehingga terkendala koordinasi dalam pelaksanaan tugas yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target yang ditetapkan.

Faktor motivasi kerja juga memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Rivai dalam Widodo (2020:67) bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu, untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur masih rendah, sehingga berakibat pada tertundanya pekerjaan. Motivasi kerja sangat penting bagi organisasi, karena motivasi berperan sebagai penggerak pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi organisasi

Selain itu, faktor disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, tingkat disiplin pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja secara langsung karena para pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Menurut Engelbrecht dalam Anwar (2020) bahwa disiplin bukan hanya akan meningkatkan perilaku pegawai tetapi meminimalkan masalah disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan positif antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak pegawai yang datang tidak tepat pada waktu atau terlambat. Selain terlambat, masih banyak pegawai yang pulang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.

Hal ini sebagaimana tergambar dalam Tabel 1.3 Rekapitulasi Presensi Pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT, sebagai berikut.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Presensi Pegawai Pada BPTD Wilayah XIII Provinsi NTT
Periode Januari s.d. Oktober 2022

No	Bulan	Hari Kerja Efektif	Rekapitulasi Presensi					
			Jumlah Pegawai Datang Terlambat Per Bulan	Rata - Rata Datang Terlambat		Jumlah Pegawai Pulang Cepat Per Bulan	Rata - Rata Pulang Cepat	
				Orang Per Hari	% Per Hari		Orang Per Hari	% Per Hari
1	Januari	21	271	13	19	333	16	23
2	Pebruari	18	219	12	17	286	16	23
3	Maret	22	360	16	23	358	16	23
4	April	19	306	16	23	254	13	19
5	Mei	15	257	17	25	254	17	25
6	Juni	21	344	16	23	340	16	23
7	Juli	21	291	14	20	350	17	25
8	Agustus	22	358	16	23	382	17	25
9	September	22	348	16	23	364	17	25
10	Oktober	21	328	16	23	289	14	20

Sumber : BPTD Wilayah XIII Provinsi NTT 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai pada BPTD Wilayah XIII Provinsi NTT dapat dikatakan sangat tidak disiplin dilihat dari rata-rata jumlah keterlambatan setiap bulannya yang cukup tinggi; bahkan rata-rata keterlambatan per hari hingga 25%. Selain masalah keterlambatan masalah lain

juga muncul dari pegawai pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan mencapai 25% per hari. Kondisi ini seakan menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan hal yang langka di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan pada penelitian ini antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh (Saputri dan Andayani 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dapertemen Production di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dapertemen Production di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Adiyasa dan Windayanti 2019) dengan judul “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain adalah yang dilakukan oleh (Luhur 2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk”. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh

signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk.

Sedangkan hasil penelitian yang keempat dilakukan oleh (Susanto 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur dan *research gap*, penulis tertarik untuk melakukan kajian tentang masalah yang berkaitan dengan: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja”**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
9. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?

10. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
11. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
12. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?
13. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan rumusan pertanyaan penelitian maka tujuan kajian ini untuk mengetahui tentang:

1. Persepsi pegawai tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.

4. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
8. Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
9. Signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
10. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
11. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.

12. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.
13. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Melihat uraian latar belakang dan tujuan maka manfaat kajian ini adalah:

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai

b) Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan bagi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam memahami sejauh mana keterkaitan antara kinerja dan disiplin kerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Sebagai rujukan bagi peneliti lain, yang ingin mengembangkan kajian ini.