

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PERUMDA TIRTA BENTENG, TANGERANG CITY

Kamsanuddin Hsb¹, dan Muhammad Amanu²

^{1,2}) Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: kamsanuddinhasibuan@gmail.com ¹ amanumuhammad7@gmail.com ²

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk: 19/12/2023

Artikel revisi: 10/01/2024

Artikel diterima: 31/01/2024

Keywords:

Briefings, Monitoring, and Quality of Work

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Penelitian ini tergolong pada penelitian kuantitatif yang melibatkan populasi sejumlah 60 orang. Berhubung jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh sehingga sampel diambil dari keseluruhan populasi yang 60 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) ternyata Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,573 > 2,002$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,005$). Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), ditunjukkan hasil uji di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,811 > 2,002$), dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,005$). Sedangkan secara simultan (uji F) diketahui bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), yang dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,745 > 3,16$) dengan signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$). Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 8,007 + 0,357(X1) + 0,442(X2)$.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees at Perumda Tirta Benteng, Tangerang City. This research is classified as quantitative research involving a population of 60 people. Since the population was less than 100 people, sampling was carried out using a saturated sampling technique so that samples were taken from the total population of 60 people. Data collection techniques through distributing questionnaires. The analysis technique uses SPSS version 25 software. Based on partial hypothesis testing (t test) it turns out that Motivation (X1) has a positive and significant effect on Performance (Y), indicated by $t_{count} > t_{table}$ ($5.573 > 2.002$) and significance < 0.05 ($0.000 < 0.005$). Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Performance (Y), shown by the test results where $t_{count} > t_{table}$ ($6.811 > 2.002$), and significance < 0.05 ($0.000 < 0.005$). Meanwhile, simultaneously (F test) it is known that Motivation (X1) and Work Discipline (X2) together have a positive and significant effect on Performance (Y), as evidenced by $F_{count} > F_{table}$ ($32.745 > 3.16$) with a significance of < 0.005 ($0.000 < 0.005$). The multiple linear regression equation is $Y = 8.007 + 0.357(X1) + 0.442(X2)$.



PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya kompetitif yang paling penting dalam kehidupan perusahaan adalah para pegawainya. Pegawai yang kompeten sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Satuan dari peran para pegawai dalam mendukung tujuan perusahaan tersebut diterjemahkan dalam bentuk kinerja di mana kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, pelanggan, termasuk kehidupan para pegawainya.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang. Merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang penyediaan dan pendistribusian air bersih untuk masyarakat Kota Tangerang, Tujuan utama perusahaan ini adalah memberikan pelayanan publik terbaik pada bidang penyediaan dan pendistribusian air bersih bagi masyarakat Kota Tangerang. Agar tujuan tersebut tercapai, perusahaan berupaya secara terus menerus meningkatkan mutu pelayanannya.

Tolak ukur dari keberhasilan pelayanan masyarakat dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan konsumen, dan tercapainya target yang optimal. Berikut ini data hasil penilaian kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang. Tahun 2017 sampai dengan 2021.

Tabel 1. Penilaian Hasil Kinerja Pegawai PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang.

No	Indikator	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Air Tidak Mengalir	23%	19%	20%	24%	26%
	Standar Nilai	20%	20%	20%	20%	20%
2	Kebocoran Pipa	20%	24%	21%	22%	25%
	Standar Nilai	20%	20%	20%	20%	20%
3	Penurunan pemakaian air pelanggan	21%	18%	20%	22%	23%
	Standar Nilai	20%	20%	20%	20%	20%
4	Kerusakan water materpelanggan	18%	22%	17%	23%	24%
	Standar Nilai	20%	20%	20%	20%	20%

Sumber: Bagian Pegawai (2022)

Upaya menciptakan kinerja pegawai PDAM agar mampu memberikan pelayanan yang baik nampaknya masih menghadapi beberapa kendala sehingga masih sulit untuk mencapai tujuan organisasi, Tabel 1.1 menunjukkan kinerja pegawai dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Tabel tersebut mengkonfirmasi bahwa kinerja pegawai PDAM belum sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Oleh karena itu kinerja dalam organisasi sangat penting yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Jika kinerja individu maupun kelompok dari organisasi itu baik, maka akan menghasilkan pencapaian perusahaan yang maksimal, begitu pula sebaliknya. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Indrasari (2017: 54) adalah kemampuan, keahlian, kondisi fisik, pengetahuan, kerjasama tim, kepribadian, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi adalah serangkaian kegiatan yang dapat mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau tanggung jawabnya lebih giat, rajin, teliti dan lebih baik dari sebelumnya. Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor mendorong perilaku seseorang. Motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan tugas-tugas organisasi atau perusahaan. Jika motivasi kurang, maka para pegawai tidak akan antusias menyelesaikan pekerjaannya dan mudah putus asa apabila mengalami kegagalan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai dan mentaati ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi, menjalankan sebaik mungkin tanggung jawab yang diterima serta tidak menghindar dari sanksi-sanksi apabila seorang atau sekelompok orang melanggar ketentuan tersebut. Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi dari salah satu sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun jika tingkat kedisiplinan rendah atau tidak baik, maka sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja maksimal.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, KotaTangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017: 77), motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbal balik pada diri seseorang, baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018: 23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan. Menurut Hasibuan dalam Kurniasari, dan Budiarmo, (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu, mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017: 119), motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan yang termasuk faktor internal yaitu, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal yaitu, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, Status di sebuah perusahaan. Indikator motivasi kerja terdiri dari: kondisi kerja, balas jasa, fasilitas kerja, pengakuan atasan, kinerja pegawai, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan, perilaku pegawai, kegigihan pegawai, durasi kegiatan, ketabahan, kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, tingkat apresiasi, dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2018: 75), disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam aturan kedisiplinan tersebut. Menurut Sutrisno (2019: 86), disiplin kerja menunjukkan suatu atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Sutrisno (2019: 87) tujuan disiplin kerja yaitu, meningkatkan efisiensi kinerja sebaik mungkin, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja, disiplin berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan, dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Indikator dari disiplin kerja yaitu, keteladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif, tidak pernah mangkir atau tidak kerja, hubungan kemanusiaan, tujuan dan kemampuan, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerapian

berpakaian.

Kinerja

Menurut Simamora (2015: 339), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Widodo (2015: 131) kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kelompok. Menurut Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi beberapa hal berikut: untuk meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja, sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja, untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, dan sebagai pembebanan imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, tunjangan kerja dan insentif. Menurut Gibson dalam Fahmi (2018: 54) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu: (1) faktor individu yaitu; Kemampuan dan Keterampilan: mental, fisik, dan disiplin. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, dan penggajian. Demografis: umur, asal-usul, dan jenis kelamin. (2) faktor organisasi yaitu, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, dan (3) faktor psikologis yaitu, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Sedangkan indikator kinerja terdiri dari, kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kerjasama, motivasi kerja, kondisi fisik pegawai, dan kreativitas.

Perumusan Hipotesis

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Perumda Tirta Benteng, Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 126) Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti sebanyak 60 orang bagian Hublang (hubungan langganan) pada PDAM Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang.

Arikunto dalam Jaya (2010) sebagaimana dikutip oleh Rubiyanti (2020) mengatakan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi penelitian ini hanya berjumlah 60 orang sehingga semua populasi akan dijadikan sebagai sampel. Pendekatan ini dikenal pula dengan sebutan teknik sampel jenuh sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 133) bahwa teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui dan menilai valid atau tidaknya setiap item dengan kriteria sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Dengan sampel penelitian sebanyak 60, maka r_{tabel} pada uji validitas ini adalah 0.361. Berikut hasil uji validitas variabel X1 (motivasi) menggunakan alat bantu SPSS versi 25;

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,725	0,361	Valid
	X1.2	0,805	0,361	Valid
	X1.3	0,653	0,361	Valid
	X1.4	0,459	0,361	Valid
	X1.5	0,650	0,361	Valid
	X1.6	0,694	0,361	Valid
	X1.7	0,719	0,361	Valid
	X1.8	0,667	0,361	Valid
	X1.9	0,766	0,361	Valid
	X1.10	0,715	0,361	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner yang Telah Diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X1.1	0,461	0,361	Valid
	X1.2	0,598	0,361	Valid
	X1.3	0,707	0,361	Valid
	X1.4	0,686	0,361	Valid
	X1.5	0,568	0,361	Valid
	X1.6	0,728	0,361	Valid
	X1.7	0,595	0,361	Valid
	X1.8	0,624	0,361	Valid
	X1.9	0,523	0,361	Valid
	X1.10	0,552	0,361	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner yang Telah Diolah

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	No. Item	r hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	X1.1	0,573	0,361	Valid
	X1.2	0,489	0,361	Valid
	X1.3	0,591	0,361	Valid
	X1.4	0,585	0,361	Valid
	X1.5	0,827	0,361	Valid
	X1.6	0,485	0,361	Valid
	X1.7	0,656	0,361	Valid
	X1.8	0,373	0,361	Valid
	X1.9	0,804	0,361	Valid
	X1.10	0,638	0,361	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner yang Telah Diolah

Tabel 2, 3, dan 4 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} >$ dari nilai 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitas $>$ 0.60. Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25;

Tabel 5. Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Tabel 6. Uji

Reliabilitas

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	10

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	10

Berdasarkan tabel 5, 6, dan 7 diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah sebesar 0,849; 0,859; dan 0,833. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel

independent. Hubungan tersebut dapat diketahui dengan cara menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10 maka regresi bebas dari multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.756	1.323
Disiplin Kerja	.756	1.323

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

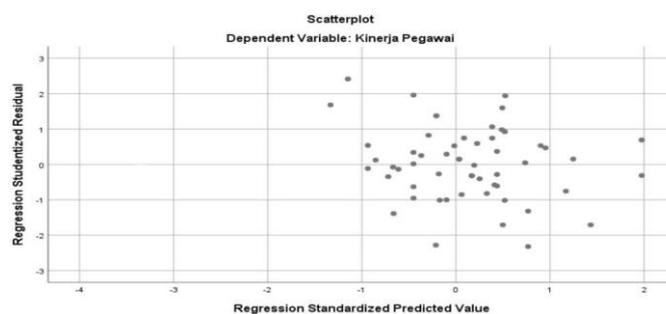
Sumber data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai *tolerance* sebesar 756 dan nilai VIF 1,323 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui metode scatterplot, dengan mengamati titik-titiknya. Jika titik-titiknya pada scatterplot menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1. terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi pada variabel Kinerja apabila Motivasi dan Disiplin Kerja mengalami perubahan nilai.

**Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.007	4.294		1.865	.002
	Motivasi	.357	.107	.346	3.325	.002
	Disiplin Kerja	.442	.093	.496	4.772	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 9. maka persamaan regresi berganda adalah: $Y = 8,007 + 0,357(X_1) + 0,442(X_2)$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 8,007. Artinya, jika motivasi dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka nilai kinerja pegawai adalah 8,007.
2. Koefisien variabel motivasi adalah 0,357. Artinya, jika motivasi mengalami perubahan satu satuan, maka kinerja akan berubah sebesar 0,357 dengan ketentuan variabel disiplin kerja bernilai tetap.
3. Koefisien variabel disiplin kerja adalah 0,442. Artinya, jika disiplin kerja mengalami perubahan satu satuan, maka kinerja akan berubah sebesar 0,442 dengan ketentuan variabel motivasi bernilai tetap.

Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda (R) bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y. Hasilnya dapat dilihat berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731	.535	.518	3.126

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10. diketahui bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,731. Hasil tersebut berada di antara 0,60 - 0,731 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan syarat nilai

hasil uji (R^2) dalam analisis regresi bernilai signifikan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat melalui *output* SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.518	3.126

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11. koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,535 atau 53,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 53,5%. Sisanya sebesar 46,5% yang ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Kriteria pengujian uji parsial adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
2. H_0 : Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Penentuan nilai t_{tabel} adalah $df = a/2 ; n - k - 1 \rightarrow df = 0.05/2 ; 60 - 2 - 1 \rightarrow df = 0.025 ; 57$ sehingga t_{tabel} adalah 2,002. Berikut hasil uji t masing-masing variabel X menggunakan alat bantu SPSS versi 25.

Table 12. Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.382	4.698		3.274	.002
	Motivasi	.610	.109	.591	5.573	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 12. diketahui $t_{hitung} = 5,573$ hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,573 > 2,002$). Nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,00. Maka sesuai ketentuan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.988	3.615		4.699	.000
	Disiplin Kerja	.594	.087	.667	6.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13. diketahui $t_{hitung} = 6,811$ hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,811 > 2,002$). Nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,00. Maka sesuai ketentuan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara Bersama-sama (simultan). Kriteria pengujian uji parsial adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
2. H_0 : Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan dua variabel bebas (df_1) dan $df_2 = n - k - 1 = 57$ (2;57), maka F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,16. Berikut hasil uji f menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

Tabel 13. Hasil Uji F Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639.842	2	319.921	32.745	.000 ^b
	Residual	556.892	57	9.770		
	Total	1196.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber data: Output SPSS 25 yang diolah, 2023

Dari tabel 13, diperoleh F_{hitung} sebesar 32,745. Hal ini menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($32,745 > 3,16$), dengan nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,00. Artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

(5,573>2,002) dengan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000<0,05). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,811>2,002) dengan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000<0,05). Motivasi dan Disiplin Kerja secara gabungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan, bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32,745 > 3,16) dengan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000<0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Fahmi, Irham. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP*, *V*, 100-115.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kurniasari, M., & Budiatmo, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Semarang. *DJOAP*, 1-7.
- Rubiyanti, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kab Tangerang.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah satu Universitas Swasta Di Bandung. *Sustainable Competitive Advantage*, *VIII*, 1-13.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work life balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, *3*(1), 62-75.
- Nilawati, S., Suhartoyo, B., Masturo, M., & Darmawanti, V. D. (2022). Kinerja Karyawan: Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Smartclub Trader Wholesale. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, *3*(2), 151-158.
- Rauf, A. (2022). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, *3*(2), 93-101.
- Mikrad, M., Budi, A., & Fitriana, A. I. (2022). PERKEMBANGAN UMKM DENGAN FINANCIAL TECHNOLOGY DAN DIGITAL MARKETING SEBAGAI VARIABEL PREDIKTOR. *Digital Business Journal*, *1*(1), 14-25.
- Taufik, R. F. A. N., & Febrianto, H. G. (2022). Property product purchase decision analysis with digital marketing and brand trust approach. *Digital Business Journal*, *1*(1), 26-38.
- Dewi, E., Pambudi, J. E., & Priyatna, E. H. (2022). Minat Menggunakan Dompot Digital OVO: Kemudahan Penggunaan dan Kepuasan Pelanggan. *Digital Business Journal*, *1*(1), 1-13.