

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Serang

Tubagus Guruh Ramadhan

Universitas Darma Persada, Kota Serang, Banten, Indonesia

Email : guruhramadhan80@gmail.com

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Februari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Serang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 110 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 42,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 32,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

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

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja pegawai cukup penting bagi pegawai maupun perusahaan karena dari penilaian kerja menjadi pusat perencanaan karir bagi pegawai sekaligus mendapatkan promosi. Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja pegawai bisa menjadi motivasi untuk pegawai agar bekerja lebih baik lagi. Tentu saja disuatu organisasi atau lembaga memiliki tujuan penilaian prestasi kerja yakni untuk mengambil keputusan yang tepat terhadap pegawai. Maksudnya adalah bahwa manajemen dapat menentukan tindakan selanjutnya yang tepat bagi para pegawai dengan lembaran penilaian prestasi kerja sebagai acuannya.

Demikian pula halnya dengan kinerja pegawai merupakan peranan penting dalam suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah atau swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai dapat mengalami penurunan, hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja didalam diri mereka menurun.

Penurunan kinerja yang ditampilkan pada tabel di atas, penulis menduga akibat dari kepemimpinan yang masih kurang baik. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang

memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan kerja pegawai.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dan menunjang kelancaran seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan supaya apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat menjaga peraturan dan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang biasa diterapkan tersebut, pegawai maupun perusahaan tidak dapat mengubah peraturan dan konsistensi kerja pun akan terjaga. Membantu menghindari masalah hukum di kemudian hari.

Setiap pegawai sangat penting memiliki kedisiplinan, karena dengan berperilaku disiplin akan memiliki manfaat disiplin yang pertama adalah akan tumbuhnya rasa kepekaan terhadap orang lain. Anak yang tumbuh menjadi pribadi yang peka/berperasaan halus dan juga percaya pada orang lain. Sikap tersebut bisa memudahkan dirinya untuk mengungkapkan perasaannya kepada orang lain.

Suatu lembaga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengolah aset perusahaan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan

mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga pegawai dapat tepacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian pegawai itu sendiri.

Disamping kepemimpinan faktor motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja. Dalam hal ini pegawai akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadi seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang, jenis motivasi yang dapat ditingkatkan diberikan pimpinan kepada pegawai berupa motivasi positif dan motivasi negatif.

Motivasi positif disini ialah di mana seseorang pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu dimana pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dalam jangka pendek semangat kerja pegawai akan meningkat, karena mereka takut dihukum atau dipotong gajinya. Motivasi kerja tidak selamanya baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut

motivasi.

Berkaitan dengan uraian diatas, kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Serang merupakan satu-satunya institusi yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan tugas pemerintah dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Badan Pertanahan Nasional adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai tugas dibidang pertanahan dengan unit kerjanya, yaitu Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di tiap-tiap Provinsi, Kabupaten dan Kota yang melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah. Lembaga tersebut dibentuk berdasarkan surat keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 tahun 1988 yang bertugas membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi per tanahan, baik berdasarkan UUPA maupun peraturan perundang-undangan lain yang meliputi pengaturan penggunaan, penguasaan dan pemilikan tanah, penguasaan hak-hak tanah, pengukuran dan pendaftaran tanah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Presiden.

Tugas pokok Badan Pertanahan Nasional adalah membantu Presiden dalam mengelola dan mengembangkan Administrasi Pertanahan baik berdasarkan Undang-undang Pokok Agraria maupun peraturan perundang-undangan lain yang meliputi pengaturan, penggunaan, penguasaan dan pemilikan tanah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Presiden.

Tujuan dari pembangunan bidang pertanahan adalah menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik material maupun secara spiritual berdasarkan Pancasila.

Berdasarkan pada kondisi yang diuraikan di atas bahwa para pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Serang dapat dilihat banyak yang kurang mencapai peningkatan kerja yang cukup baik, kejadian tersebut disebabkan kurangnya peran pengawasan dari pemimpin sehingga para pegawai melalaikan tanggung jawab serta peraturan perusahaan yang diterapkan oleh kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Serang. Untuk itu perlu dilakukan upaya pengkajian dalam bentuk penelitian agar masalah dapat diketahui dan dipecahkan. Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Serang”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari

faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yang diuraikan sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*Social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

3. Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2020:152) mengemukakan prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator-indikator dari prestasi kerja menurut Sutrisna (2020:152) adalah sebagai berikut: Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap.

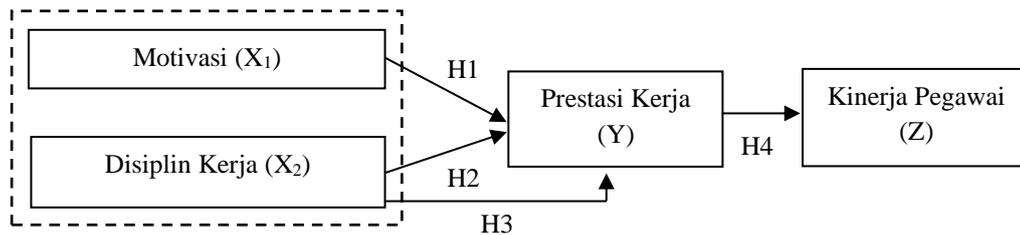
4. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang

diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuntitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

5. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pertanian Nasional Kota Serang.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pertanian Nasional Kota Serang.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Prestasi

Kerja pada Kantor Pertanian Nasional Kota Serang.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanian Nasional Kota Serang.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 responden Kantor Pertanian Nasional Kota Serang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai

adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2-tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi $2\text{-tailed} < 0,05$, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi $2\text{-tailed} > 0,05$, maka instrumen tidak valid,

2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

(a) Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.

(b) Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan ketentuan:

(a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

(b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan batas *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

(a) Jika nilai nilai *tolerance* lebih < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $<$ dari 1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

(b) Jika nilai nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $>$ dari 1, maka terjadi multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan *Durbin Watson Test*.

4) Uji Heterskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan *Glejser Test*.

c. Uji Statistik

1) Regresi Linier

Analisis regresi linier merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

2) Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan”.

3) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

- a. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Motivasi diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- b. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- c. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian

instrumen valid. diperoleh hasil sebagai berikut:
 d. Dari hasil pengujian reliabilitas,

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,643	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,640	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,615	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,639	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y) dan Kinerja Pegawai (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar

dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja (Y)	.074	110	.177	.971	110	.015

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,177 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,177 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	8.058	2.890				
Motivasi (X1)	.484	.075	.492	.781	1.281	
Disiplin Kerja (X2)	.320	.071	.341	.781	1.281	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,781 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) sebesar $1,281 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson*

(*DW test*). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.507	2.398	1.704

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,704 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi

dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.838	1.706		1.078	.284
	Motivasi (X1)	.034	.044	.083	.762	.447
	Disiplin Kerja (X2)	-.032	.042	-.083	-.764	.447

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,050. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	110	30	46	38.29	3.470
Disiplin Kerja (X2)	110	30	46	38.01	3.641
Prestasi Kerja (Y)	110	32	45	38.75	3.414
Kinerja Pegawai (Z)	110	31	50	39.10	3.568
Valid N (listwise)	110				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score*

sebesar 3,829 dengan standar deviasi 3,470.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan

varians maximum 46 dengan *rating score* sebesar 3,801 dengan standar deviasi 3,641.

Prestasi Kerja diperoleh *varians minimum* sebesar 32 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 3,875 dengan standar deviasi 3,414.

Kinerja Pegawai diperoleh *varians minimum* sebesar 31 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,910 dengan standar deviasi 3,568.

4. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.058	2.890		2.788	.006
Motivasi (X1)	.484	.075	.492	6.467	.000
Disiplin Kerja (X2)	.320	.071	.341	4.480	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,058 + 0,484X1 + 0,320X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,058 diartikan jika Motivasi dan Disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai Prestasi Kerja sebesar 8,058 point.
- 2) Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,484, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Motivasi sebesar 0,484 point maka Prestasi Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,484 point.

- 3) Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,320, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,320 point maka Prestasi Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,320 point.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.420	2.601

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya Motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap Prestasi Kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.327	.320	2.815

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,327 artinya Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 32,7% terhadap Prestasi Kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.507	2.398

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,516 artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,6% terhadap Prestasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.391	2.784

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,397 artinya Prestasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,7% terhadap Kinerja

Pegawai.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial

mana yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:
Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	14.198	2.760		5.145	.000
Motivasi (X1)	.641	.072	.652	8.934	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,934 > 1,982), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	18.389	2.827		6.505	.000
Disiplin Kerja (X2)	.536	.074	.571	7.237	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,237 > 1,982), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	13.575	3.038		4.468	.000
Prestasi Kerja (Y)	.659	.078	.630	8.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,433 > 1,982), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Disiplin Kerja dan motivasi terhadap Prestasi Kerja.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.255	2	327.627	56.991	.000 ^b
	Residual	615.118	107	5.749		
	Total	1270.373	109			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,991 > 2,690), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,934 > 1,982). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 32,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,237 > 1,982). Dengan demikian hipotesis yang

diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja diterima.

3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,058 + 0,484X1 + 0,320X2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,6% sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,991 > 2,690). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja diterima.

4. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,433 > 1,982). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN**1. Kesimpulan**

- a. Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,641 > 1,984$).
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,992 > 1,984$).
- c. Pemberian reward dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($4,749 > 2,700$).
- d. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,653 > 1,984$).

2. Saran

- a. Oleh karena reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut reward yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

- b. Oleh karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut disiplin kerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
- c. Oleh karena pemberian reward dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan, untuk manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut reward dan disiplin kerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Sumber Kerangka Berfikir Kinerja". Gramedia, Jakarta Selatan, 2015.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Edwin B Flippo, "Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2015.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, "Dasar-Dasar Manajemen", Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Handoko, "Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM,

- Yogyakarta, 2016.
- Hariandja, Marihot T.E, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta, 2015.
- Haryadi, R. N., et al. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan “*Manajemen sumber daya manusia*”. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Marwansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Alfabeta, Bandung, 2015.
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Safroni, Ladzi, “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”, Aditya Media Publishing, Surabaya 2016.
- Setiyawan dan Waridin, “*Pengaruh Motivasi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*”, Semarang. *JRB. Vol.2. No.2* Hal: 181-198. 2012.
- Siagian Sondang P, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis*”, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Syofian, Siregar, “*Stattistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- Thoha, Miftah, “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.