

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap demi tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, berawal pada tahun 1924 dengan dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama *Waterleidjding Bedrijf* kapasitas produksi terpasang 50 l/d, kemudian pada jaman pendudukan Jepang tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100 l/d, Air baku diambil dari Sungai Jeneberang terletak 7 km disebelah selatan kota, dipompa melalui saluran tertutup ke Instalasi Ratulangi. Kemudian Tahun 1974 berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Madya Ujung Pandang. Seiring dengan usianya IPA Ratulangi berangsur-angsur mengalami penurunan kapasitas produksi.

Tahun 1976 perubahan status PDAM, dari Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Air Minum Kodya Ujung Pandang sesuai dengan Perda No. 21/P/II/1976, dengan kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50 l/d, disebabkan karena usia.

Tahun 1985 melalui paket pembangunan Perum Perumnas dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) III Antang dengan kapasitas awal 20 l/d, kemudian tahun 1992 dibangun IPA Antang 2 (dua) dengan demikian total kapasitas IPA Antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) Instalasi Pengolahan Air. Untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA Antang dimana

jumlah pelanggan terus bertambah, maka pada tahun 2003 PDAM Kota Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 liter/d menjadi 90 liter/d. Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) IV Maccini Sombala kapasitas terpasang 200 l/, sumber air baku Sungai Jeneberang.

1. Visi

Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang sehat, mewujudkan menjadi salah satu perusahaan air minum terbaik, mandiri dan professional dan berwawasan global.

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan air minum sesuai standard kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.
- b. Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas.
- c. Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
- d. Menjadikan perusahaan yang professional dengan sumber daya yang berkompetensi dan berdaya saing tinggi.
- e. Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas yang efisien dan efektif serta berdaya saing global

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian Ini Dilakukan Terhadap Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan

menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Tabel 3 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	80
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	80
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	80

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pangkat atau golongan/pangkat, usia dan pendidikan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Sampel dikategorikan menurut jenis kelamin laki laki dan perempuan. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	48	60%
2	Wanita	32	40%

Jumlah	80	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas terdapat 80 responden yang merupakan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang terdiri dari 48 responden atau 60% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 32 responden atau 40%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja merujuk pada atribut atau kualifikasi tertentu yang dapat digunakan untuk menggolongkan atau mengidentifikasi peserta atau responden. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 5 Tingkat Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	26	33%
2	5-10 Tahun	39	49%
3	> 10 Tahun	15	19%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas responden dalam penelitian ini didominasi pada tingkat masa kerja 5-10 tahun sebanyak 39 orang dengan presentase 49%, responden yang diambil 1 – 5 tahun sebanyak 26 dengan presentase 33%, dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 19%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu usaha. Umur merupakan salah satu identitas yang dapat dijadikan sebagai petunjuk untuk mengetahui dan menentukan kemampuan fisik, cara berfikir dan produktivitas seseorang. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan Umur

Tabel 6 Tingkat Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	< 25	8	10%
2	25-30	31	39%
3	31-35	27	34%
3	36-40	14	18%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas responden dalam penelitian ini didominasi pada umur 25-30 sebanyak 31 orang dengan presentase 39%, responden yang diambil 31-35 sebanyak 27 dengan presentase 34%, jumlah di 36-40 sebanyak 14 orang atau 18% dan umur < 25 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 10%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti dan ditamatkan oleh para responden. Berikut adalah tabel karakteristik responden

berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 7 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	10	13%
2	Diploma	16	20%
3	S1	42	53%
3	S2	12	15%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas responden dalam penelitian ini didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 orang dengan presentase 53%, responden yang diambil SMA sebanyak 10 dengan presentase 13%, jumlah di S2 sebanyak 12 orang atau 15% dan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 orang dengan presentase 20%.

5) Karakteristik Responden Jabatan

Jabatan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah merujuk pada atribut atau kualifikasi tertentu yang dapat digunakan untuk menggolongkan atau mengidentifikasi peserta atau responden. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jabatan.

Tabel 8 Tingkat Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Direksi	2	3%
2	Pegawai Negeri Sipil	21	26%
3	Pegawai Perusahaan	47	59%
4	Pegawai Honorarium	10	13%

Jumlah	80	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas responden dalam penelitian ini didominasi pada tingkat jabatan pegawai perusahaan sebanyak 47 orang dengan presentase 59%, responden yang diambil PNS sebanyak 21 dengan presentase 26%, jumlah di Pegawai Honorarium sebanyak 10 orang atau 13% dan tingkat pendidikan Direksi sebanyak 2 orang dengan presentase 3%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r hitung* (korelasi item-total korelasi) dengan nilai *r tabel*. Jika *r hitung* > *r tabel* berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika *r hitung* < *r tabel* berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 10 menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Motivasi Kerja (*X1*), Disiplin Kerja (*X2*) dan Kinerja Pegawai (*Y*).

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,729**	1,52708	VALID
	X1.2	0,500**	1,52708	VALID
	X1.3	0,447**	1,52708	VALID
	X1.4	0,676**	1,52708	VALID
	X1.5	0,680**	1,52708	VALID
	X1.6	0,748**	1,52708	VALID
	X1.7	0,734**	1,52708	VALID
	X1.8	0,542**	1,52708	VALID
	X1.9	0,551**	1,52708	VALID
	X1.10	0,582**	1,52708	VALID
X2	X2.1	0,506**	1,52708	VALID
	X2.2	0,492**	1,52708	VALID
	X2.3	0,437**	1,52708	VALID
	X2.4	0,623**	1,52708	VALID
	X2.5	0,687**	1,52708	VALID
	X2.6	0,495**	1,52708	VALID
	X2.7	0,694**	1,52708	VALID
	X2.8	0,778**	1,52708	VALID
	X2.1	0,670**	1,52708	VALID
	X2.2	0,741**	1,52708	VALID
Y	Y1	0,825**	1,52708	VALID
	Y2	0,847**	1,52708	VALID
	Y3	0,812**	1,52708	VALID
	Y4	0,686**	1,52708	VALID
	Y5	0,661**	1,52708	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai *r hitung* > *r tabel* sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,813	Reliabel
Disiplin Kerja	0,820	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,827	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 11 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	80	3,00	5,00	4,3500	,43922
Disiplin Kerja	80	2,70	4,90	4,3200	,39084
Kinerja Pegawai	80	2,80	5,00	4,2350	,57525
Valid N (listwise)	80				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 11 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 11 di atas X_1 memiliki nilai minimum 3,00, nilai maksimum 5, dan *mean* 4,3500 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,43922 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 11 di atas X_2 memiliki nilai minimum 2,70 nilai maksimum 4,90 dan mean 4,3200 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,39084 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 12 di atas Y memiliki nilai minimum 2,80, nilai maksimum 5 dan mean 4,2350 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,57525 dari nilai rata-rata jawaban

responden.

4. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Motivasi Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi terdiri dari sepuluh item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 12 Tanggapan Responden Motivasi Kerja

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	F	0	0	7	35	38	80	351	4,3875
	%	0	0	8,8	43,8	47,5			
2	F	0	0	4	43	33	80	349	4,3625
	%	0	0	5	53,8	41,3			
3	F	0	0	9	37	34	80	345	4,3125
	%	0	0	11,3	46,3	42,5			
4	F	0	1	4	36	39	80	353	4,4125
	%	0	1,3	5	45	48,8			
5	F	0	2	7	35	36	80	345	4,3125
	%	0	2,5	8,8	43,8	45			
6	F	0	0	8	26	46	80	358	4,475
	%	0	0	10	32,5	57,5			
7	F	0	0	8	32	40	80	352	4,4
	%	0	0	10	40	50			
8	F	0	4	15	25	36	80	333	4,1625
	%	0	5	18,8	31,3	45			
9	F	0	4	8	24	44	80	348	4,35
	%	0	5	10	30	55			
10	F	0	2	7	34	37	80	346	4,325
	%	0	2,5	8,8	42,5	46,3			
Mean variabel Motivasi									4,35

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari sepuluh pernyataan yaitu sebesar 4,3500 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

2) Disiplin Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja terdiri dari

sepuluh item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 13 Tanggapan Responden Disiplin Kerja

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	F	0	0	5	49	26	80	341	4,2625
	%	0	0	6,3	61,3	32,5			
2	F	0	0	7	55	18	80	331	4,1375
	%	0	0	8,8	68,8	22,5			
3	F	0	0	5	51	24	80	339	4,2375
	%	0	0	6,3	63,7	30			
4	F	0	0	6	44	30	80	344	4,3
	%	0	0	7,5	55	37,5			
5	F	0	1	4	35	40	80	354	4,425
	%	0	1,3	5	43,8	50			
6	F	0	1	5	42	32	80	345	4,3125
	%	0	1,3	6,3	52,5	40			
7	F	0	1	8	39	32	80	342	4,275
	%	0	1,3	10	48,8	40			
8	F	0	1	8	39	32	80	351	4,3875
	%		1,3	10	48,8	40			
9	F	0	2	5	35	38	80	349	4,3625
	%	0	2,5	6,3	43,8	47,5			
10	F	0	1	4	29	46	80	360	4,5
	%	0	1,3	5	36,3	57,5			
Mean variabel Disiplin									4,3200

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari sepuluh pernyataan yaitu sebesar 4,3200 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari lima item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada table.

Tabel 14 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5	N		
1	F	0	2	13	33	32	80	335	4,1875
	%	0	2,5	16,3	41,3	40			
2	F	0	2	16	27	35	80	335	4,1875
	%	0	2,5	20	33,8	43,8			
3	F	0	0	13	30	37	80	344	4,3
	%	0	0	16,3	37,5	46,3			
4	F	0	0	8	42	30	80	342	4,275
	%	0	0	10	52,5	37,5			
5	F	0	2	7	42	29	80	338	4,225
	%	0	2,5	8,8	52,5	36,3			
Mean variabel Perilaku Kinerja Pegawai									4,235

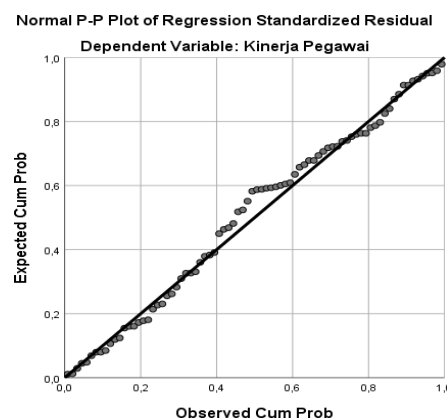
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,4235 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*



yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah:

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi

asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *VIF* (Variance Inflation Faktor). Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,557	1,794
	Disiplin Kerja	,557	1,794

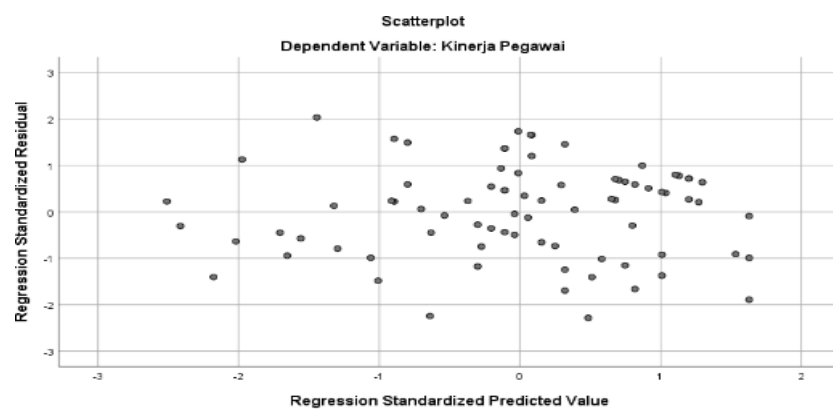
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 17 terlihat bahwa yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk



secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi

layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

6. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 16 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,018	2,867		,006	,995
	Motivasi Kerja	,309	,081	,446	3,829	,000
	Disiplin Kerja	,178	,080	,258	2,220	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,018 + 0,309 X_1 + 0,178 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 0,018 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai (Y)) sebesar 0,018 satuan.
- b) Perilaku Motivasi Kerja (b_1) adalah 0,309 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,309

jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.

- c) Koefisien regresi Kepemimpinan (B_2) adalah 0,178 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,178 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.

2) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 17 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,419	,403	2,22147
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : Data yang diolah, 2024

Dari Tabel 17 di atas terdapat angka R sebesar 0,647 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai dengan dua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya

diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai *R square* sebesar 0,419 atau 41,9% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (*X1*) dan Disiplin Kerja (*X2*) sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji *t*)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji *t* yaitu dengan melihat nilai signifikansi *t hitung*, Jika nilai signifikansi *t hitung* < 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (Uji *t*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,018	2,867		,006	,995
	Motivasi Kerja	,309	,081	,446	3,829	,000
	Disiplin Kerja	,178	,080	,258	2,220	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2024

Melalui statistik uji *t* yang terdiri dari Motivasi Kerja (*X1*) dan Disiplin Kerja (*X2*) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

a) Pengujian Hipotesis Pertama (*H1*)

Tabel 18 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat

signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai +0,309 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 18 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,029 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai yang bernilai +0,258 menunjukkan pengaruh yang diberikan b_2 bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai.

4) Hasil Uji Simultan F (Uji F)

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 19 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,560	2	136,780	27,717	,000 ^b
	Residual	379,990	77	4,935		
	Total	653,550	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 19 diatas jika menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka dapat dibandingkan bahwa signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hasil

uji pada tabel 21 diketahui bahwa nilai dari uji F-hitung $27,717 > F$ - tabel 3,95 dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini berarti yang diukur Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai. Artinya ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan pegawai mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan pegawai meningkat. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal pegawai sehingga ketika motivasi kerja tinggi maka pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Suhardi et al., 2022). Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tujangan pensiun,

tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi pegawai akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan instansi dan lain-lain.

Adapun indikator dominan yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Semangat kerja pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan tugas mereka. Mereka tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga mencari peluang untuk memberikan kontribusi lebih. Pegawai yang memiliki semangat kerja akan memiliki tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Mereka merasa terdorong untuk mencapai keberhasilan, baik secara individu maupun bersama tim.

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan karena faktor tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan juga akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sehingga Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai tingkat kinerja karyawan pada perusahaan yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Nanda

Sari (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Purnama Sari (2022) Motivasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karena pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk fokus pada detail, mencari cara untuk meningkatkan keterampilan, dan mencapai standar kualitas yang tinggi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Adapun yang yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017) menyatakan bahwa: Disiplin kerja adalah penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Indikator yang digunakan yaitu kehadiran dalam bekerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan etika bekerja yang cocok dalam penelitian dikantor inspektorat daerah kabupaten pinrang ini yang dimana indikator dominan yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Ketaatan pada peraturan kerja. Ketaatan pada peraturan kerja adalah sikap

atau perilaku karyawan untuk mematuhi norma-norma, kebijakan, dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup disiplin, ketaatan terhadap waktu kerja, etika, dan kepatuhan pada peraturan yang berkaitan dengan keamanan serta kesehatan. Ketaatan ini penting untuk menjaga keteraturan, meningkatkan keamanan dan produktivitas, serta membangun budaya organisasi yang positif. Pelanggaran terhadap peraturan kerja dapat berakibat pada konsekuensi hukum, merugikan reputasi perusahaan, dan mengganggu kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febrianti (2017), menyimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan Ferdinand (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai thitung 5.257 lebih besar dari tTabel 1,701. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten NiasSelatan.