

Jejak Artikel:

Unggah : 21 Juli 2022

Revisi : 1 Agustus 2022

Diterima : 7 Agustus 2022

Tersedia online: 10 Desember 2022

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam

Nur Hanna Amran¹, Nora Pitri Nainggolan²

^{1,2}Universitas Putera Batam

Nurhannaamran834@gmail.com , Nora@puterabatam.ac.id

Abstrak

Alasan peninjauan ini untuk menguji spekulasi tentang motivasi dan disiplin pada kinerja di divisi marga dan aset air kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan yang bekerja di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang berjumlah 126 orang. Penelitian ini menggunakan prosedur uji terbenam dengan tujuan agar semua individu dari populasi menjadi individu dari contoh. Jadi contoh yang digunakan dalam penelitian ini ditambah menjadi 126 pekerja. Dalam pengujian ini, contoh prosedur yang digunakan adalah pengujian non-kemungkinan karena jumlahnya biasanya sedikit. Pemeriksaan tersebut menggunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung dengan SPSS 25. Pemeriksaan tersebut menghasilkan tingkat inspirasi yang besar sebesar 0,000, lebih rendah dari 0,05 dan disiplin kerja, tingkat kepentingan 0,000 di bawah 0,05, dan itu berarti bahwa nilai kritis dari kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan. Juga, dampak sinkron dari batas biaya, kemajuan penawaran, dan kualitas administrasi pada pemenuhan pembeli ditampilkan dalam tinjauan uji F di mana hasil dalam hasil ANOVA adalah bahwa nilai masuk akal bahwa nilai Fhitung lebih menonjol daripada Ftabel 241,465 yang lebih menonjol dari 3,07. Jadi spekulasi dalam tinjauan ini dikatakan mempengaruhi uji T dan dampak sinkron pada uji F. Hasil dari uji koefisien jaminan menunjukkan bahwa pandangan pembeli tentang inspirasi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 79,7% terhadap kepuasan pembeli. Kelebihan 26,3% berasal dari elemen berbeda yang dikecualikan dari ulasan ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi, Jasa, Pelayanan

Pendahuluan

Beragamnya kualitas individu menyebabkan bermacam-macam cara berperilaku yang seharusnya terlihat melalui SDM dalam suatu organisasi. Keberagaman ini dapat menciptakan potensi positif kinerja yang diharapkan untuk tujuan pencapaian tujuan organisasi. Namun, keragaman individu ini akan menciptakan potensi negatif jika tidak dapat dikoordinasikan seperti yang diharapkan oleh para pemimpin organisasi. Terlepas dari apakah itu tidak diarahkan seperti yang diharapkan, itu akan memicu munculnya konflik dalam diri pribadi organisasi (Anggraini, 2022). Menurut (Nurmala, 2021) motivasi adalah keadaan mental dan watak, pandangan manusia yang memberi energi, mendukung tindakan (pembangunan) dan mengkoordinasikan atau

¹Coressponden: Nur Hanna Amran. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. pb180910116@upbatam.ac.id

menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan pemenuhan atau pengurangan sifat-sifat yang tidak teratur. Kapasitas motivasi sebagai cara individu berperilaku yang merupakan fenomena dari sebuah perusahaan yang tidak kita ketahui dan sulit untuk mengetahui inti masalah, apalagi mengatasinya karena sifatnya tidak berwujud. Dalam realisasi motivasi maka kedisiplinan akan timbul sehingga adanya etos kinerja yang baik, dapat dilihat dari seorang pimpinan diharapkan memiliki pilihan untuk memberi dan menciptakan inspirasi, memberikan upah kepada pekerja pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memberikan semangat kerja yang positif dan disiplin kerja kepada semua pegawainya dengan tujuan agar mereka dapat bekerja lebih keras dan dapat menciptakan kinerja yang baik (Atijah & Bahri, 2021).

Menurut (Fenny K. dkk, 2019) disiplin kerja harus terlihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat luar biasa, baik untuk mengabdikan pada perusahaan maupun untuk organisasinya. kurangnya kedisiplinan dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pelaksanaan tugas akan meningkat, sehingga perusahaan atau organisasi juga akan mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan perasaan kewajiban individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendukung jaminan dan pengakuan tujuan organisasi. Dalam suatu perkumpulan atau organisasi tanpa disiplin dari wakil-wakilnya, segala macam gerakan yang dilakukan tidak sesuai dengan bentuknya dan dapat menghalangi program yang telah dibuat oleh perkumpulan tersebut. Akibatnya, disiplin kerja sangat menarik dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut (Nurmala, 2021) adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan mereka seperti yang ditunjukkan oleh standar khusus yang berkaitan dengan tugas tersebut. Eksekusi perwakilan yang tinggi diperlukan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan eksekusi yang lazim, perwakilan akan melakukan upaya yang sungguh-sungguh untuk menyelesaikan dan mengatasi masalah yang dialami dalam melakukan kewajiban dan pekerjaan mereka. sebaliknya, mereka yang memiliki kinerja rendah akan dengan mudah meninggalkan apa yang terjadi dengan asumsi mereka mengalami masalah dalam melakukan kewajiban dan pekerjaan mereka sehingga mencapai tujuan yang diharapkan akan gagal (Nurlela, 2021). Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam merupakan kantor dinas pemerintahan yang bergerak dibidang pembangunan sumber air bersih untuk kota batam. Berdasarkan observasi awal dimana pada Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam yang beralamat di sungai harapan daerah sekupang tentang peningkatan kinerja yang berjalan di Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dimana setiap pegawai harus memiliki etos kinerja yang baik, selaras antara pegawai dengan pimpinan yang didukung dengan motivasi dari perusahaan dalam menciptakan kedisiplinan setiap individu.

Dilihat dari persepsi yang dibuat di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam, sangat terlihat bahwa persoalan eksekusi perwakilan harus dilihat dari rendahnya inspirasi dalam bekerja dari konsekuensi persepsi lapangan yang menunjukkan bahwa di Dinas Di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam masih terdapat beberapa pekerja yang sering menunda-nunda waktu sehingga mengakibatkan mundurnya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang hampir bersamaan. Terlebih lagi, inspirasi kerja para perwakilan masih terbilang rendah, hal ini terungkap dalam latihan kumpul bersama untuk mengkaji suatu masalah agar tidak menjadi masalah, namun saat pertemuan berlangsung para pekerja hanya duduk diam, terkadang ada perwakilan dengan sikap mereka masing-masing. ponsel sendiri. Sehingga ketika ada kesempatan yang ideal untuk memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, perwakilan tidak memberikan pandangan apapun dan menganggap pertemuan tersebut ditutup tanpa apa-apa.

Selain itu, masalah kedisiplinan mengingat konsekuensi dari persepsi yang dibuat di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam, ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, masalah tersebut adalah tidak adanya kesadaran perwakilan tertentu tentang pentingnya disiplin kerja representatif sebagaimana ditegaskan oleh banyaknya perwakilan yang

datang. Keterlambatan berangkat ke tempat kerja ini terlihat dari kekurangan daftar partisipasi pekerja, adanya perwakilan yang muncul lebih lambat dari yang diharapkan setelah istirahat, selain itu masih ada pekerja yang tidak berada di ruangan saat jam kerja sedang berlangsung, padahal masih banyak jabatan yang harus diselesaikan termasuk mengerjakan tugas yang menjadi kewajibannya. Selain itu, pedoman sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja dan mengakibatkan kekecewaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dirasa belum maksimal karena masih banyak pegawai yang tidak terlalu giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan instansi sehingga membuat kinerja pegawai pada Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam menurun hal ini berkaitan dengan kurangnya faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai tercermin dari perlakuan yang di berikan pegawai belum maksimal.

Kajian Literatur

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, berkembang biak dan menjunjung tinggi cara individu berperilaku seolah-olah ia perlu bekerja dengan energi dan tekad untuk mencapai hasil terbesar. Menurut (Hasanah, 2018) motivasi adalah keinginan untuk menindaklanjuti suatu rangkaian siklus perilaku manusia dengan memikirkan arah, kekuatan, dan kemantapan dalam mencapai tujuan. Komponen yang terkandung dalam inspirasi meliputi komponen mencipta, mengkoordinasikan, mengikuti, tidak henti-hentinya dan memiliki alasan Menurut Siswanto (Nurmala, 2021:68) motivasi ialah keadaan mental dan cara pandang, pola pikir manusia yang memberi energi, memberdayakan latihan (gerakan) dan mengkoordinasikan Bina ikan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan pemenuhan atau pengurangan sifat-sifat yang tidak teratur. Memberi motivasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang pemimpin untuk memiliki pilihan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan berbicara dengan pegawai (Nurhayana, 2018). Hal ini tidak terlepas dari bagaimana para pemimpin dapat memotivasi karyawan sejauh melakukan kegiatan dan selanjutnya mengembangkan kinerja sesuai yang diharapkan (Atijah & Bahri, 2021). Tujuan motivasi (Ma'ruf & Chair, 2020:101) ialah Mendorong antusiasme dan moral pekerja melalui penguatan positif. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak kesempatan. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Menjaga loyalitas dan stabilitas staf sangat penting. Meningkatkan disiplin staf sekaligus menurunkan tingkat ketidakhadiran. Membuat proses perekrutan personel lebih efisien. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal (Hendrich & Trianto, 2019). Meningkatkan keterlibatan karyawan dan tingkat daya cipta. Meningkatkan derajat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Meningkatkan kesadaran pekerja akan akuntabilitas mereka sendiri untuk tugas-tugas mereka.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap orang-orang atau perkumpulan terhadap pedoman yang tersusun dan tidak tertulis serta mentalitas yang tulus, yang muncul sebagai perilaku dan aktivitas di dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Deviana et al., 2022). Disiplin kerja akan meningkatkan kualitas perusahaan jika setiap individu memiliki sifat disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja ini timbul dalam kesadaran individu masing masing (Anggraini, 2022). Suatu sikap yang diberikan bawahan yang menunjukkan ketaatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dari suatu lembaga sehingga mencerminkan ketaatan peraturan yang telah ditetapkan merupakan pengertian disiplin kerja menurut (Nurlela, 2021).

Dalam menentukan tolak ukur apakah disiplin kerja akan mempengaruhi maka menurut hasibuan (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yakni:

1. Kesadaran, sebuah sikap yang ditunjukkan seseorang secara sadar dan sukarela terhadap semua peraturan yang berlaku dan akan melakukan tugasnya dan bertanggung jawab.
2. Kesiapan, sikap yang akan siaga dalam pekerjaan perusahaan yang diberikan kepadanya baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
3. Peraturan, ketentuan tertulis yang ditujukan agar karyawan menaati yang tertulis oleh perusahaan sehingga terjadi tata tertib yang teratur di perusahaan.
4. Hukuman, dalam meningkatkan kedisiplinan maka sebuah perusahaan akan memberikan pelanggaran yang akan mendidik karyawan.
5. Tata tertib, peraturan yang dibuat perusahaan untuk memberikan semangat kerja dan moral karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat digambarkan secara komprehensif sebagai hubungan antara hasil (tenaga kerja dan produk) dan sumber daya (pekerjaan, bahan, uang tunai)(Jalil, 2019). "Eksekusi" berasal dari "kinerja". Sedangkan eksekusi dicirikan sebagai hasil atau komitmen kerja. Eksekusi pekerja berbanding lurus dengan seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi(Octarina & Ardana, 2022). Penekanannya adalah mengerjakan eksekusi individu dan pengumpulan untuk mengerjakan eksekusi hierarkis. "kinerja" berasal dari ungkapan "kinerja kerja" dan "kinerja nyata" (eksekusi kerja atau pencapaian asli yang dicapai oleh seorang individu). Dengan cara ini, eksekusi dapat dicirikan sebagai akibat dari pekerjaan seorang wakil sejauh kualitas dan jumlah yang dicapai sambil menjalankan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang ditunjuk kepadanya.. (Deviana *et al.*, 2022:146). Kinerja menurut (Atijah & Bahri, 2021) adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan keahlian dan kewajibannya masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan secara sah, dengan tidak mengabaikan hukum dan sesuai dengan etika dan moral. Hal utama dari pemahaman ini adalah prestasi yang dicapai oleh orang atau kelompok kerja sesuai dengan prinsip-prinsip materi yang telah ditetapkan oleh asosiasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Winedar *et al.*, 2019) instrumen evaluasi kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan terdiri dari komponen-komponen berikut:

1. Prestasi kerja, yang mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam menjalankan kewajibannya, didefinisikan sebagai berikut.
2. Keahlian, yaitu jumlah keterampilan teknis yang dimiliki personel untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Keterampilan kolaboratif, keterampilan komunikasi, keterampilan inisiatif, dan keterampilan lainnya adalah contoh dari kemampuan ini.
3. Perilaku, yaitu sikap dan perilaku pekerja yang berkaitan dengan dirinya dan dibawa ke dalam proses pelaksanaan tanggung jawabnya. Kejujuran, akuntabilitas, dan disiplin semuanya tercakup dalam deskripsi perilaku yang pantas ini.
4. Kepemimpinan, selain kompetensi manajemen dan seni membujuk orang untuk mengatur pekerjaan secara efektif dan cepat, termasuk membuat keputusan dan memprioritaskan, ada konsep kepemimpinan.

Menurut (Pardede, 2020) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada seberapa berhasil seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas merupakan penilaian terhadap kerja yang akan memberikan dampak pada hasil kerja karyawan. Seberapa baik kualitas kerja karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Kuantitas kerja

Lamanya waktu seorang karyawan bekerja dalam sehari disebut sebagai jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap karyawan dapat ditentukan oleh kecepatan kerja mereka. Ini mempengaruhi hasil yang didapat dari karyawan yang menempatkan dirinya pada perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Pengertian tugas pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi disebut sebagai tanggung jawab pekerjaan. Tanggung jawab merupakan tolak ukur bagi pegawai untuk melihat sejauh mana pegawai melakukan pekerjaan yang perusahaan berikan. Tanggung jawab ini memberikan dampak penting untuk melihat hasil kinerja yang diberikan.

4. Efektivitas

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan kesuksesan dipertimbangkan serta aspek respek eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Sebagai tolak ukur yang memberikan manfaat ke pegawai lainnya sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Kemandirian

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif. Sebagai pengembangan diri masing masing hendaknya memiliki inovasi yang akan membentuk ide ide baru dalam pekerjaannya sehingga kinerja dapat lebih meluas dan terselesaikan.

Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

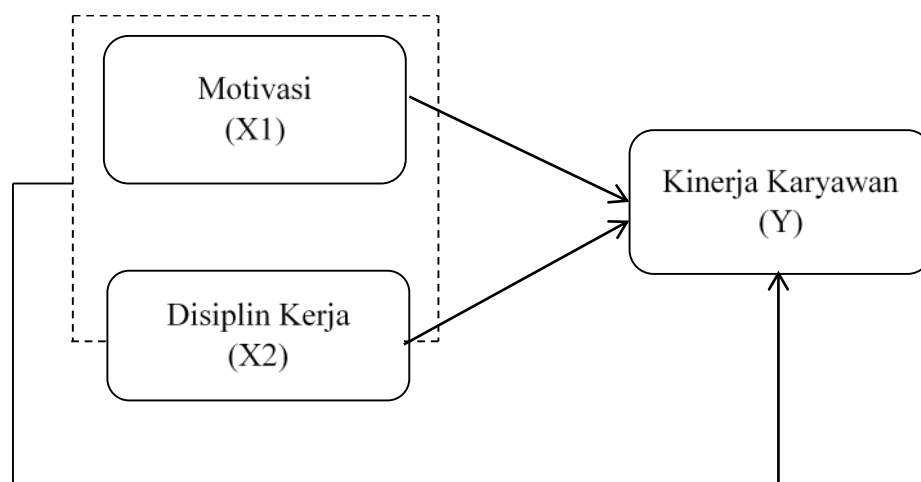
Memberikan dukungan seperti memberikan perhatian khusus pada karyawan akan memberikan dampak yang cukup signifikan pada hasil kinerja yang akan didapatkan perusahaan. Maka dapat digambarkan tujuan yang terpenuhi dari hasil pencapaian. Imbal balik jasa antara karyawan dengan atasan akan mendorong jauh lebih berkembang pada tujuan perusahaan karena karyawan akan loyall terhadap perusahaan yang memberikan perhatian khusus akan kebutuhan yang diinginkan karayawannya. Hal ini seperti pada penelitian (Nurmala, 2021) sebaiknya perusahaan mengupayakan adanya tahap pengembangan pada human realltion dan motivasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Keterkaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya penegasan dari atasan yang memberikan batasana bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karayawan, karena akan menertibkan jalannya operasional perusahaan. Disiplin dalam pekerjaan akan memeberikan tanggung jawab setiap pekerjaan pada karyawan, dimana hasilnya akan menciptakan hasil kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) dalam judulnya “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”.

Keterkaitan antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan sebagai imbalan dari kinerja yang dihasilkan. Hasil yang diinginkan dari pelaku adalah tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Secara keseluruhan, penilaian kinerja mencakup karakteristik kualitatif dan kuantitatif dari kemampuan seseorang untuk melaksanakan selama masa kerja mereka. Ini terbukti pada penelitan yang dilakukan oleh (Siagian, 2018).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Metode

Kajian ini berisi semacam kuantitatif deskriptif, yakni memaknai keadaan secara spesifik sesuai gambar yang ditangkap dan kemudian menggambarkan kualitas dampak dari faktor bebas dan subordinat (Ade Firmansyah, 2020:177). Pemeriksaan kuantitatif digunakan untuk memutuskan hubungan antara inspirasi dan disiplin dalam pelaksanaan representatif. Survei dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan perhitungan faktual menggunakan SPSS 25. Ide penelitian ini adalah replikasi, khususnya penelitian yang melibatkan eksplorasi masa lalu sebagai semacam perspektif. Kerangka waktu ujian dipimpin dalam rentang lima bulan dari Maret 2022 hingga Juli 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan yang bekerja di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang berjumlah 126 orang. Penelitian ini menggunakan prosedur tes terbenam dengan tujuan agar semua individu dari populasi menjadi individu dari contoh. Jadi contoh yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 126 perwakilan. Dalam ulasan ini, contoh metode yang digunakan adalah non-likelihood testing karena jumlahnya yang sedikit. Menurut (Sugiyono, 2019:133) sampling jenuh adalah jaminan tes yang mengambil semua individu dari populasi untuk diperiksa.

Teknik pengumpulan data

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data data yang diperlukan dalam penelitian yang akan disusun secara sistematis dan sesuai prosedurnya. Berikut metode pengumpulan datanya: **Observasi**, Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi atau pengamatan langsung pada kantor pusat Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam. **Wawancara**, Untuk melaksanakan wawancara secara langsung, peneliti berkomunikasi dengan pihak terkait dari Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yakni SDM untuk menggali

eCo-Buss

informasi dan keterangan yang lebih dalam mengenai topik penelitian, terutama pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM). **Kuesioner**, peneliti menyusun pertanyaan secara terstruktur dan sistematis dengan baik yang akan didistribusikan kepada pegawai Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian yaitu skala *likert*.

Tabel 1. Pertanyaan Kuesioner Variabel

Variabel	Pertanyaan
MOTIVASI	Pendapatan yang diberikan perusahaan memenuhi kebutuhan hidup saya
	perusahaan memberikan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai SOP
	Hubungan atasan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis
	kinerja anda dihargai oleh atasan secara kualitas dan kemampuan
	perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan informasi terupate ke saya
DISIPLIN	Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya sadar akan pekerjaan saya
	Kepuasan atas hak istimewa saya sebagai pekerja membuat saya lebih serius dalam menjalankan komitmen saya
	Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan
	Adanya hukuman ketika melakukan kesalahan mempengaruhi saya untuk disiplin
	Pengaturan yang berlaku di perusahaan membuat saya lebih tertib dalam melaksanakan tugas
KINERJA KARYAWAN	Saya mempunyai pemahaman dan keterampilan kerja dalam pelaksanaan kerja saya
	saya dapat menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan
	saya melakukan absen kehadiran dan pulang tepat waktu sesuai absensi
	saya melakukan pekerjaan dengan rekan kerja secara bersamaan dengan kompak dalam menyelesaikan tugas
	saya mengerjakan tugas dengan baik dan berinisiatid mengerjakan tepat waktu

Terdapat variabel dependen kepuasan pelanggan dan variabel independennya variabel kualitas pelayanan dan promosi. Data diolah dengan SPSS 25. Dalam pengujian instrument maka digunakan uji validitas, uji reliabilitas. Kemudian digunakan analisis deskriptifnya dan uji asumsi klasik ialah uji normalitas, uji multikolieritas, uji heteroskesdatisitas. Yang dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda dan koefisien determinasi dan uji hipotesis ialah menggunakan uji t dan uji F.

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,562	0,1750	Valid
X1.2	0,716	0,1750	Valid
X1.3	0,848	0,1750	Valid
X1.4	0,760	0,1750	Valid
X1.5	0,585	0,1750	Valid

Dari tabel 2. Pada hasil penelitian dikatakan bahwa r hitung lebih lebih banyak dari r tabel maka dikatakan valid.

eCo-Buss

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,843	0,1750	Valid
X2.2	0,822	0,1750	Valid
X2.3	0,877	0,1750	Valid
X2.4	0,704	0,1750	Valid
X2.5	0,714	0,1750	Valid

Dari tabel 3. Pada hasil penelitian dikatakan bahwa r hitung lebih lebih banyak dari r tabel maka dikatakan valid

Tabel 4. Uji Kinerja Pegawai (X3)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,652	0,1750	Valid
Y.2	0,612	0,1750	Valid
Y.3	0,741	0,1750	Valid
Y.4	0,648	0,1750	Valid
Y.5	0,614	0,1750	Valid

Dari tabel 4. Pada hasil penelitian dikatakan bahwa r hitung lebih lebih banyak dari r tabel maka dikatakan valid.

Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

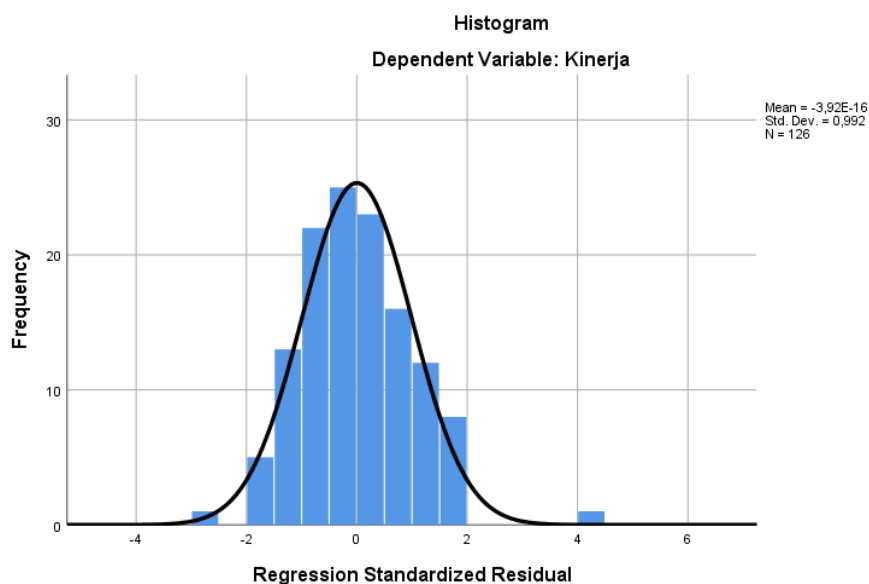
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,741	5	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,851	5	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,653	5	<i>Reliable</i>

Dari tabel 5. Hasil uji ketergantungan menunjukkan bahwa variabel inspirasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,741, disiplin kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,851 dan eksekusi representatif memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,653 sehingga cenderung beralasan bahwa hal-hal yang diungkapkan di atas dapat diandalkan. dan itu menyiratkan bahwa survei itu layak untuk digunakan sebagai instrumen estimasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

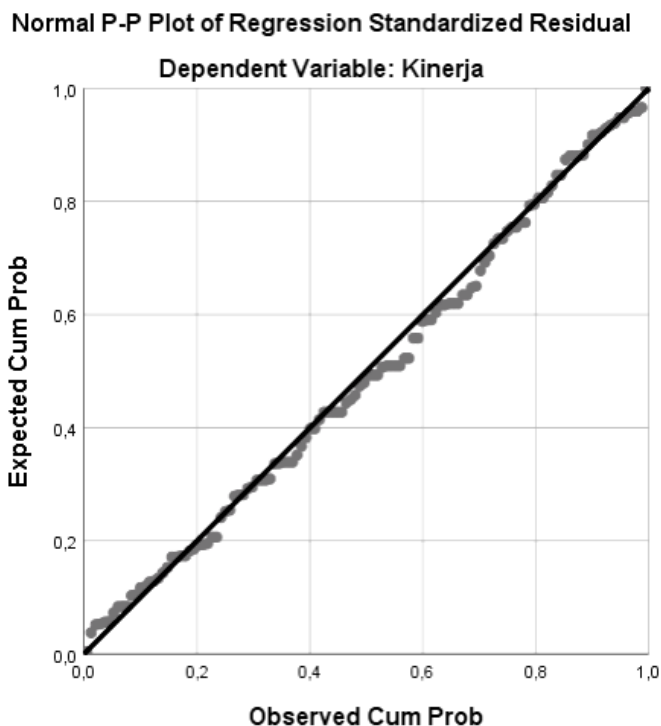
Berdasarkan hasil pengujian SPSS mengenai uji normalitas dengan menggunakan histogram pada penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Dengan Histogram

Dari gambar 2. Di atas menunjukkan bahwa desain penyebaran seharusnya khas karena desain garis membentuk dering. Demikian juga dapat diduga bahwa informasi variabel dalam penelitian ini biasanya tersampaikan.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS mengenai uji normalitas dengan menggunakan Normal P-P Plot pada penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot

Dari gambar 3. Normal P-P Plot di atas ditemukan bahwa fokus menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis miring, kemudian nilai sisa biasanya disampaikan. Berdasarkan hasil

pengujian SPSS terhadap uji kewajaran dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov dalam tinjauan ini, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12366415
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,035
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel 6. di atas diperoleh bahwa hasil uji keteraturan menggunakan Kolmogorov-Smirnov harus terlihat bahwa kepentingannya adalah 0,200. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diduga bahwa informasi ujian biasanya disebarluaskan karena memiliki nilai kepentingan yang lebih menonjol dari 0,05.

Multikolinearitas

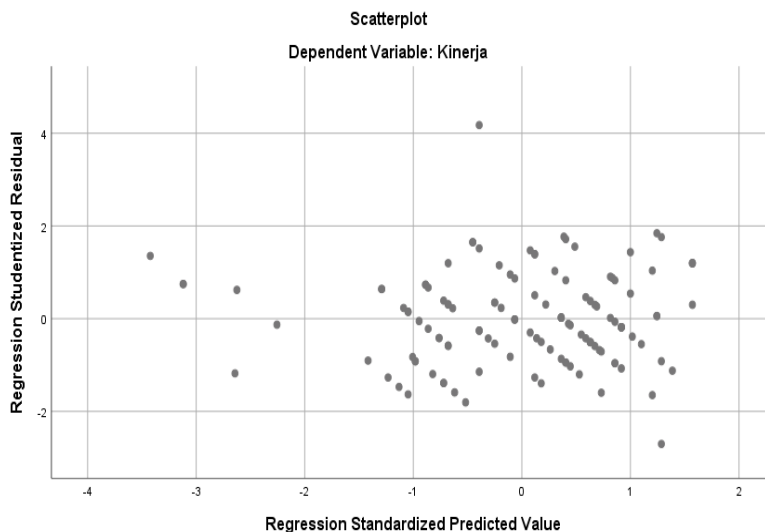
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	,768	1,302
Disiplin	,768	1,302

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 7. di atas, ditemukan bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF semua faktor bebas dalam tinjauan ini di bawah 10, dan nilai Toleransi semua faktor otonom lebih dari 0,10. Dari informasi ini, sangat baik dapat dinyatakan bahwa tidak ada efek samping dari multikolinearitas dalam ulasan ini.

Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4. di atas, ditemukan bahwa bintik-bintik menyebar sembarangan di atas dan di bawah apa-apa dan tidak membingkai contoh yang luar biasa. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dan dimaksudkan agar tidak terjadi disparitas fluktuasi dari sisa satu persepsi ke satu persepsi lagi dalam tinjauan ini.

**Uji Hipotesis
Regresi Linier Berganda**

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,443	,708		7,693	,000	
Motivasi	,318	,037	,398	8,595	,000	
Disiplin	,411	,030	,630	13,580	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 5,443 + 0,318 X1 + 0,411 X2$. Nilai konstanta (a) adalah 5,443, Hal ini dapat diartikan jika nilai inspirasi dan disiplin kerja adalah 0, nilai eksekusi representatif adalah 5,443. Nilai koefisien relaps variabel motivasi (b1) bernilai positif, yaitu 0,318. Hal ini dimaksudkan bahwa untuk setiap penambahan 1 unit dalam motivasi, akan meningkatkan kinerja pekerja sebesar 0,318 atau 31,8% unit dengan harapan faktor bebas lainnya memiliki nilai yang layak. Nilai koefisien relaps variabel disiplin kerja (b2) bernilai positif, yaitu 0,411. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan pelaksanaan representatif sebesar 0,411 atau 41,1% unit dengan harapan faktor bebas lainnya memiliki nilai yang layak. Nilai t hitung sebesar 8,595 > ttabel dan nilai kepentingan (Sig.) 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa inspirasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja (Y). Nilai t yang ditentukan adalah 13.580 > ttabel dan nilai kepentingan (Sig.) 0,000 < 0,05, hal ini

menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif (Y).

Uji F

Pada penelitian ini uji f atau juga disebut uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu nilai f tabel diperoleh dari df 1 (k-1) atau 3-1 = 2 dan df 2 (n-k) atau 126-3 = 123 dan menghasilkan nilai f tabel sebesar 3,07. Adapun hasil uji f pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji f (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig
1	Regression	619,672	2	309,836	241,465	,000 ^b
	Residual	157,828	123	1,283		
	Total	777,500	125			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari tabel 9. di atas, nilai f yang ditentukan adalah 241,425 dengan tingkat kepentingan 0,000. Sedangkan f tabel 3.07. Selanjutnya pada kedua pendugaan tersebut, khususnya juggling angka $f > f$ tabel ($241.464 > 3.07$) dan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$ maka spekulasi H_0 ditolak dan H_a diakui. Sehingga dapat dimaklumi bahwa faktor bebas khususnya motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).

Kesimpulan

Dari hasil review, sangat terlihat bahwa inspirasi dan disiplin kerja dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan representatif telah menjadi pilihan untuk dilakukan oleh organisasi. Kapasitas ini menunjukkan bahwa inspirasi dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam mencapai tujuan, karena motivasi dan disiplin kerja memberikan judul untuk kegiatan dan bagaimana kegiatan ini harus diselesaikan sehingga tujuan yang ideal tercapai. Melalui inspirasi dan disiplin kerja yang besar dan pas, mengembangkan eksekusi representatif lebih lanjut sesuai tujuan organisasi adalah normal. Kepada pegawai Dinas Bina marga dan sumber daya air kota Batam agar dapat meningkatkan motivasi yang lebih baik agar pegawai dapat meningkatkan kinerja yang lebih performa. Bagi para leader ataupun atasan untuk dapat memberikan kedisiplinan kepada bawahannya yakni pegawainya sehingga terciptanya kinerja karyawan optimal dan lebih efektif. Bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji terkait penelitian ini dapat menjadi literature dan menyempurnakan kembali penelitian ini seperti gaya kepemimpinan,dll. Bagi para leader ataupun atasan untuk dapat memberikan kedisiplinan kepada bawahannya yakni pegawainya dengan cara memberikan *briefing* dan peraturan peraturan yang disampaikan kesemua pegawainya sehingga terciptanya kinerja karyawan optimal dan lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Ade Firmansyah, H. A. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Anggraini, D. P. A. M. M. D. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PADANG*. 4(1), 1–16.

- Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 29–38.
- Deviana, Realize, & Wangdra, R. (2022). *Analisa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart)*. 142–150.
- Fenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono, W. (2019). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II MEDAN*. 5(2), 117–128.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Hendrich, M., & Trianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi*
- Jalil, P. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7053>
- Nurhayana, N. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BERDIKARI LOGISTIK INDONESIA CABANG PEKANBAR*. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and*
- Nurlela. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA TIDORE KEPULAUAN*. 48(2), 39–62.
- Nurmala, S. (2021). *Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara*. 10(September), 65–70.
- Octarina, K. A., & Ardana, K. (2022). *PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COMO SHAMBHALA ESTATE*. 11(1), 102–126.
- Pardede, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.