

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA AIR MINUM TIRTA BINANGUN DI KULON PROGO

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF PERUMDA AIR MINUM TIRTA BINANGUN EMPLOYEES IN KULON PROGO

Mukti Safitri

Universitas Mercu Buana Yogyakarta
muktisafitri489@gmail.com

Widarta*

Universitas Mercu Buana Yogyakarta
widarta@mercubuana-yogya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 102 responden pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara dan studi pustaka dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil yang didapatkan adalah bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan uji Determinasi diperoleh bahwa sebesar 72,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja sedangkan sisanya masih terdapat 27,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline and work stress on the performance of employees of Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo. This research using quantitative method research. The sample in this study were 102 employees of Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo. The sampling method used in this research is probability sampling method, namely simple random sampling. The data is collected by observation, interview, literature study and distribution of questionnaires to the employees. The results obtained are that work motivation, work discipline and work stress of employees of Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo have a significant and positive influence on



employee performance. In addition, based on the Determination test, it was found that 72.1% of employee performance variables could be explained by work motivation, work discipline and work stress while the remaining 27.9% was explained by other variables not proposed in this study.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal karena akan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Caissar et al., 2022). Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara langsung dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo, ditemukan permasalahan yang mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan yang mengakibatkan tingkat kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo berkurang. Kurangnya motivasi di lingkungan kerja yang menjadikan pegawai tidak optimal dalam kinerjanya. Kurangnya pemanfaatan waktu dengan baik sehingga menjadikan pekerjaan pegawai menjadi tidak efisien. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak terdorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan sendirinya di kondisi maupun situasi tertentu. Disiplin kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo masih kurang, dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak menaati kedisiplinan ketertiban pemakaian APD atau seragam saat bertugas di lapangan (distribusi) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diberikan. Selain itu, para pegawai juga kurang disiplin dalam hal ketaatan waktu. Stres kerja juga terjadi pada pegawai dengan beban kerja yang melebihi kapasitas, desakan waktu pada pekerjaan maupun faktor lingkungan instansi yang bisa menjadi penyebab stres.

Kinerja merupakan cerminan tingkatan pencapaian dalam menerapkan suatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran yang terdiri dari tujuan visi dan misi organisasi sendiri yang diatur pada rencana strategis organisasi (Prasadj, 2018). Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, terlebih dahulu perlu ditingkatkan kinerja di lingkungan organisasi, karena keberhasilan organisasi dipengaruhi pada kinerja masing-masing karyawan, yang mana setiap karyawan harus terampil dan memiliki semangat kerja, sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan. Kinerja seorang pegawai bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja.

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty &

Hudiwinarsih, 2012). Motivasi kerja akan berpengaruh pada pegawai dalam melaksanakan aturan dari perusahaan. Motivasi sendiri memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan mental. Perusahaan dapat memberikan daya semangat atau bisa juga memunculkan gairah bekerja melalui motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dipandang memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau perusahaan karena motivasi setiap pegawai berbeda satu sama lain. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang baik dapat mendorong pegawai bekerja semakin produktif, selain itu pemberian kesempatan kerja kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemauan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi pegawai (Gardjito et al., 2014). Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin termotivasi karyawan maka akan mendukung peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Murdiyanto & Indriyaningrum, 2022).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat para pegawai. Peran disiplin kerja sangatlah penting untuk menjaga kinerja pegawai yang berkualitas. Perusahaan yang memberikan disiplin kerja yang tinggi kepada pegawai akan menjaga karyawan bekerja sesuai dengan aturan. Setiap perusahaan memiliki aturan yang berlaku dan harus ditaati oleh pegawainya agar pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan target perusahaan. Maka dari itu diperlukan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai perusahaan dalam menjalankan semua aturan dan rencana yang telah ditentukan perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu tidak akan menunda-nunda pekerjaannya dan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meski tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Muhaimin, 2021).

Menurut Robbins (2017) stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan bisa merasakan kekhawatiran berlebih. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Stres juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan pegawai seperti banyaknya tugas-tugas yang diberikan perusahaan, bila pekerjaan yang dikerjakan melebihi waktu yang disediakan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai maka kinerjanya juga akan

terpengaruh. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (Saenal, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun di Kulon Progo”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo yang berjumlah 136 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, dengan rumus

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \dots \dots 1)$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan diperoleh

$$n = \frac{136}{1 + (136 \times 5\%^2)}$$

$$n = 101,492.$$

Didapat hasil bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah 101,492 dibulatkan menjadi 102 sampel.

Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah tingkat kinerja pegawai sedangkan variabel independennya adalah tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja.

Kinerja pegawai merupakan tentang apa yang seharusnya dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017). Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Mahardika et al., 2020). Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat diukur menggunakan indikator berikut:

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Kesempatan untuk maju

4. Pengakuan atas kinerja
5. Pencapaian tujuan.

Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2012). Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat.
2. Mentaati peraturan di organisasi.
3. Taat terhadap ketentuan sikap dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.
5. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Menurut Ambar Sulistyani dkk (2017) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stress adalah:

1. Beban kerja
2. Sikap pimpinan
3. Peralatan kerja
4. Kondisi lingkungan
5. Pengembangan karir.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan metode observasi, wawancara, studi pustaka dan penyebaran kuesioner kepada pegawai. Skala jawaban pada kuesioner menggunakan skala likert dengan ketentuan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat setuju dengan masing-masing memiliki bobot nilai 1, 2, 3, 4 dan 5 secara berurutan.

Data yang diperoleh diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji untuk memperoleh kesimpulan yang valid. Uji yang dilakukan yang pertama adalah uji instrumen untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan telah valid dan reliabel, kemudian uji asumsi klasik untuk menguji apakah data memenuhi asumsi statistik, uji regresi untuk menguji keterhubungan antara variabel independent dan dependen, kemudian uji hipotesis untuk menguji hipotesis penelitian apakah terbukti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data

Data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh 102 pegawai dengan sebaran 72 responden laki-laki dan 30 responden perempuan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pada uji asumsi klasik dilakukan beberapa uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik dibangun dari data yang memiliki sebaran distribusi normal. Untuk menguji kenormalan data, dapat dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.

Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini diperoleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Asymp Sig 2-tailed)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69648836
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.090
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji tersebut diperoleh bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$, artinya data tidak berdistribusi normal. Masalah data yang tidak normal tersebut harus diperbaiki agar model regresi yang didapatkan baik. Salah satu cara untuk mengatasi data tersebut adalah dengan menggunakan pendekatan Exact. Cyrus R Mehta dan Ninin R Patel (2012) mengemukakan pendekatan Exact merupakan salah satu cara yang dapat digunakan sebagai solusi untuk mengatasi ketidaknormalan data, namun dalam metode exact tidak ada jaminan untuk dapat menghasilkan hasil data yang normal. Dengan pendekatan Exact diperoleh hasil normalitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Exact Sig-2 tailed)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69648836
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.090
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.022
Point Probability		.000

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dengan menggunakan pendekatan Exact nilai Exact. Sig 2-tailed adalah sebesar 0,22 yang berarti lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi

multikolinearitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *tolerance value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF).

1. Tolerance value $< 0,1$ atau VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.
2. Tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.796	2.471		.322	.748		
Motivasi Kerja	.435	0.71	.422	6.147	.000	.605	1.654
Disiplin Kerja	.334	0.88	.318	3.805	.000	.407	2.458
Stres Kerja	.211	0.72	.236	2.924	.004	.436	2.293

Sumber: Data primer diolah 2022

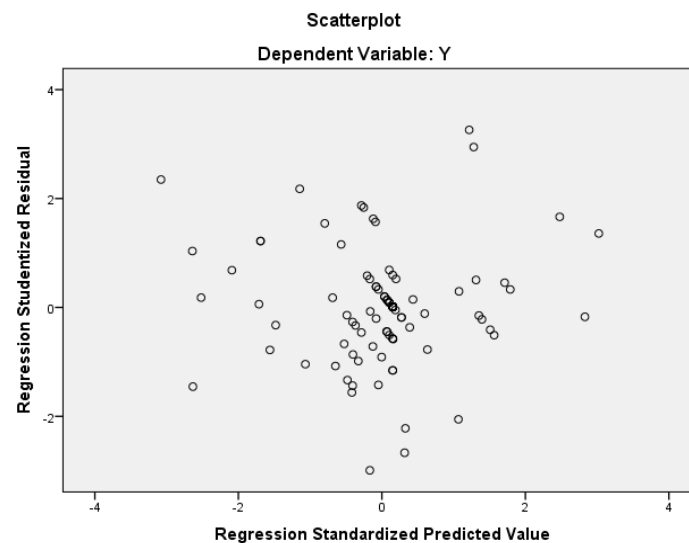
Dari semua variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan stress kerja (X3) memenuhi nilai *tolerance* dan VIF. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance variabel* motivasi kerja 0,605, disiplin kerja 0,407 dan stres kerja sebesar 0,436 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Sedangkan VIF variabel motivasi kerja 1,654, disiplin kerja 2,458 dan stres kerja sebesar 2,293 yang artinya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10. Artinya ketiga variabel independent tidak memiliki korelasi yang kuat, artinya data tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastitas. Terjadinya masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada ketidak akuratan hasil analisis regresi yang dilakukan. Untuk menguji apakah terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot data. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika

1. Titik-titik data menyebar di atas dan bawah atau disekitar 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau bawah saja.
3. Penyebaran titik tidak membentuk polas gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik tidak berpola.

Hasil penggambaran scatterplot data penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2022

Grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Gambar di atas juga terlihat bahwa tidak ada pola tertentu (tidak terlihat pada pola yang jelas) pada grafik scatterplot. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Syarat untuk melakukan analisis linier berganda adalah sudah terpenuhinya uji klasik statistik. Karena pada penelitian ini uji klasik sudah terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis linier berganda, diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.796	2.471		.322	.748
	Motivaisi Kerja	.435	.071	.422	6.147	.000
	Disiplin Kerja	.334	.088	.318	3.805	.000
	Stres Kerja	.211	.072	.236	2.924	.004

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi

$$Y = 0,796 + 0,435 X_1 + 0,334X_2 + 0,211X_3 \dots \dots 2)$$

dengan

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Stres kerja.

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah

- Nilai konstanta sebesar 0,796 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai 0, maka tingkat Kinerja Pegawai sebesar 0,796.
- Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,435 yang berarti bahwa setiap penambahan satu point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,435.
- Koefisien Disiplin Kerja memberikan nilai 0,334 yang berarti bahwa setiap penambahan satu point disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,334.
- Koefisien Stres Kerja memberikan nilai 0,211 yang berarti bahwa setiap penambahan satu point stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,211.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghazali (2018) uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.712	1.722

Sumber: data diolah 2022

Dari hasil olah data di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,721 artinya variabel dependen (Y) dalam model yaitu kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan variabel lain di luar penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu masing-masing variabel independent dihitung pengaruhnya terhadap variabel dependen dan variabel lain dianggap konstan (Sugiyono, 2016). Hasil pengujian dilihat pada nilai t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan tertentu. Hasil uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.796	2.471		.748
	Motivasi Kerja	.435	.071	.422	.000
	Disiplin Kerja	.334	.088	.318	.000
	Stres Kerja	.211	.072	.236	.004

Sumber: data diolah 2022

Dengan mengambil tingkat kesalahan 0,05% dan nilai t tabel 1,984, maka diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja secara parsial masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dilihat dari nilai t untuk masing-masing variabel yang melebihi t hitung 1,984.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersamaan (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F dengan nilai F tabel. Hasil uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	750.334	3	250.111	.000 ^b
	Residual	290.685	98	2.966	
	Total	1041.020	101		

Sumber: data diolah 2022

Nilai F tabel pada penelitian ini adalah 2,70. Hasil uji F diperoleh bahwa nilai F hitung adalah sebesar $84,321 > 2,70$, artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan stress kerja (X3) secara bersama terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan uji-*t* yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel independent (motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Secara umum diperoleh persamaan Regresi seperti pada Persamaan 2). Pengujian juga dilakukan untuk mengukur tingkat pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial, diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga Ketika dilakukan uji pengaruh variabel independent secara bersama terhadap variabel dependen, secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, diterima.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo.
3. Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo.
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Gardjito, A. H., Al Musaddeq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Mehta, C. R., & Nithin, R. P. (2012). *IBM SPSS Exact Tests*. Cytel Software Corporation and Harvard School of Public Health Cambridge.
- Muhaimin, A. (2021). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciptamega Infra Sarana di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i1.3>
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Prasadj, R. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Full-Circle Learning MyLab. *Fortune*, 290.
- Saenal. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar* [Universitas Negeri Malang]. [http://eprints.unm.ac.id/14467/%0Ahttp://eprints.unm.ac.id/14467/1/JURNAL SAENAL.pdf](http://eprints.unm.ac.id/14467/%0Ahttp://eprints.unm.ac.id/14467/1/JURNAL_SAENAL.pdf)
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo. Persada.