



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Capella Daihatsu Medan

Yenni Rosyindah Hasibuan¹⁾, Natalia Parapat²⁾, Mukti Simamora³⁾

Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Indonesia

Corresponding author: yenni@um-tapsel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara wawancara, pertanyaan dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data adalah menggunakan teknik kuantitatif dengan tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit, sehingga semua pegawai bagian administrasi pada PT. Capella Daihatsu Medan yang berjumlah 30 pegawai dalam populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,5% dan uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,205 > 2,048$). Disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 24,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,005 > 2,048$). Secara simultan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 29,276 + 0,031X_1 + 0,316X_2$ serta nilai koefisien determinasi sebesar 24,6%, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,413 > 3,17$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Prestasi Kerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and discipline on the work performance of employees of PT. Capella Daihatsu Medan. The data collection techniques in this study were by interview, questions (questionnaire) and documentation study. While the data analysis technique uses quantitative techniques by not taking samples because the population is small, so all administrative employees at PT. Capella Daihatsu Medan, totaling 30 employees in the population, were used as respondents. Data analysis was carried out by validity test, reliability test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis test. The results showed that motivation had a significant effect on employee work performance with a determination coefficient value of 22.5% and the hypothesis test showed $t_{count} > t_{table}$ ($4.205 > 2.048$). Discipline also has a significant effect on employee work performance with a determination coefficient value of 24.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.005 > 2.048$). Simultaneously, motivation and discipline have a significant effect on employee work performance with a regression equation of $Y = 29.276 + 0.031X_1 + 0.316X_2$ and a determination coefficient value of 24.6%, while the remaining 75.4% is influenced by other factors. The hypothesis test shows $F_{count} > F_{table}$ ($4.413 > 3.17$), so it can be concluded that motivation and discipline together have a significant effect on employee work performance at PT. Capella Daihatsu Medan.

Key words: Discipline, Motivation, Employee Work Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, operasi, sarana, dan prasarana yang tersedia tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Aspek sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Agar dapat berkembang atau paling tidak dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat manajemen perlu melakukan perubahan-perubahan didalam perusahaan dengan tujuan untuk dapat lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lebih maksimal. Menurut Aljabar (2020:5) mengungkapkan Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai aset perusahaan, manajemen sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi disebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan survive perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan produktivitas perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:67) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya adalah kemampuan karyawan, motivasi dan disiplin. Bagi suatu organisasi motivasi merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melihat pentingnya motivasi terhadap prestasi kerja maka diperlukan motivator yang benar-benar dapat memberikan motivasi dengan tepat agar semua pihak yang ada di dalam suatu perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Faktor lainnya yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai itu sendiri. Karena dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh pegawai. Sehingga dirasakan perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi, jika hal ini dapat tercapai maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Motivasi kerja yang baik akan menciptakan disiplin kerja pegawai, dengan disiplin kerja yang baik maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu aspek penting karena dengan adanya kedisiplinan maka artinya para pegawai telah mentaati aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja, yang mana akan berujung pada penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal inilah yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Luthan (2006:26) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu mencakup gaji, motivasi kerja, kepemimpinan dan kelompok kerja. Jika pemberian kompensasi sesuai maka akan memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu sehingga meningkatkan disiplin kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2015) mengenai prestasi kerja pegawai di CV. Cemara Production menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, serta variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tindow, dkk (2014), yang juga meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank SULUT Cabang Calaca. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang menganalisis prestasi kerja pegawai di beberapa perusahaan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih lanjut pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, yaitu dengan cara menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai bagian administrasi sebanyak 30 orang. Peneliti dalam hal ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, yang perhitungannya menggunakan SPSS versi 18,0. Menurut Sugiyono (2009:124), jika korelasi antara pernyataan atau pertanyaan ke-1, ke-2 dan seterusnya dengan skor total $> 0,3610$ maka butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan (valid). Sebaliknya, jika $< 0,3610$ maka butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang tidak signifikan (invalid). Dari 10 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (motivasi, disiplin dan prestasi kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden atas suatu pertanyaan dari waktu ke waktu (Idris, 2014:8). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis dengan formula *cronbach alpha*, jika nilai (r_{π}) $>$ rtabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka kuisioner dikatakan reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'Alpha	Keterangan
1	Prestasi Kerja	0,474-0,667	Reliabel/handal
2	Motivasi	0,387-0,683	Reliabel/handal
3	Disiplin	0,381-0,722	Reliabel/handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dapat dilihat pada tabel 1 di atas bahwa masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel adalah *reliable* atau handal, karena memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,3610$ dengan jumlah sampel 30 responden. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel yang digunakan telah memiliki kehandalan yang tinggi

Uji t (Parsial)

1. Motivasi

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	38,912	4,014			9,694	,000
Motivasi	6,293	,117	,001		4,205	,996

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja_Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan antara Motivasi (X1) terhadap Prestasi kerja pegawai (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,205 > 2,004$). Hal ini juga didukung oleh nilai p yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai.

2. Disiplin

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin (X2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,325	3,541		8,000	,000
	Disiplin	,313	,104	,494	3,005	,006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja_Pegawai

Berdasarkan pada hasil pengujian yang dilakukan antara Disiplin (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,005 > 2,004$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p signifikansi pada tingkat 0,05 ($p < 0,050$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a2) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara Disiplin terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (simultan)

Berdasarkan tabel berikut ini, Uji koefisien determinasi Uji koefisien determinasi simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) dengan Prestasi Kerja (Y) menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel Prestasi Kerja pegawai sebesar 24,6%, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Prestasi kerja Pegawai(Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 ^a	,246	,191	1,51168

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Uji f (Simultan)

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Prestasi kerja (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,167	2	10,083	4,413	,022 ^b
	Residual	61,700	27	2,285		
	Total	81,867	29			

c. Dependent Variable: Prestasi Kerja

d. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,413 > 3,78$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan.

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 38,912 + 6,293 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,001 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,225 atau sebesar 22,5% sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,205 > 2,048$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan.

Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 28,325 + 0,313 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,494 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,244 atau sebesar 24,4% sedangkan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,005 > 2,048$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh antara disiplin terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan.

Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Prestasi Kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 29,276 + 0,031X_1 + 0,316X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,496 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,246 atau 24,6% sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,413 > 3,78$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Capella Daihatsu Medan. Motivasi terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 22,5%, sedangkan disiplin memberikan pengaruh sebesar 24,4%. Secara simultan, motivasi dan disiplin berkontribusi 24,6% terhadap prestasi kerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai secara signifikan. Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas pendisiplinan serta memberikan motivasi yang lebih baik, seperti penghargaan dan peluang pengembangan, agar pegawai lebih produktif dan berkontribusi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aima, Hafidz. Adam, Rizki. Ali Hapzi. (2017). "Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)". *Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49-59.
- Akbar, Alfian, Amidhan. (2015). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset manajemen*, 4(10), 1-19.
- Apriani, N. (2018). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Jakarta: Alfabeta.



- Budiasa, I. M.(2021). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E.Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I.(2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. (2023). *Motivasi Kerja dalam Dunia Industri*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kasmir.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kokom. (2017). "Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan". *Jurnal Publik*, 11(1), 114-124.
- Komara, Anton, Tirta dan Nelliwati, Euis. (2014). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kota Bandung". *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Marniati,A. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nawawi, H. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, H. (2019). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Praktik dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Silaen, P. (2021). *Kinerja Karyawan: Faktor dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Andi.
- Sinaga, L. P. (2020). *Teori dan Aplikasi Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, A. (2022). *Motivasi dan Perilaku Kerja Karyawan: Teori dan Studi Kasus di Indonesia*. Malang: UB Press.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja: Strategi Meningkatkan Efektivitas Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.