

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin

^{1*}Anton Kurniawan, ²Firmansyah
^{1,2}Universitas Sumatera Selatan
Palembang, Indonesia

¹akurniawanaz@uss.ac.id, ²firmansyah@uss.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 11/09/2023

Diterima : 25/09/2023

Dipublikasi : 02/10/2023

ABSTRAK

Disiplin kerja dan motivasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas. Prestasi kerja merupakan suatu ukuran yang dapat diketahui setelah ada pelaksanaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin. Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f. jumlah sampel sebanyak 69 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin. Hal ini artinya jika motivasi dan disiplin kerja tinggi, maka prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja rendah maka prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Kombinasi disiplin kerja dan motivasi mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehingga penting bagi pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pegawainya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu organisasi, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dalam manajemen bisnis, yang memiliki *competitive advantage*, di samping sumber daya lainnya. Keberhasilan mengelola sumber daya manusia secara komprehensif menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Irmayani, 2021).

Menurut Robbins dan Counter, motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Suwatno & Priansa, 2016). Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran pegawai, rendahnya disiplin kerja pegawai, kurangnya kegairahan dalam menekuni profesinya, rendahnya produktivitas kerja, kurangnya kreativitas, kurangnya kecakapan dalam menjalankan tugas dan rendahnya tanggung jawab yang diberikan (Hakimi, 2020).

Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat 2 prestasi kerja pegawai akan tinggi. Selain motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja, disiplin kerja juga salah satu faktor

yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi dan terutama digunakan untuk memotivasi pegawai untuk menjalankan disiplin diri saat mereka bekerja secara individu dan dalam kelompok. Disiplin juga berguna untuk mencapai hasil yang baik dengan mendidik pegawai tentang bagaimana mematuhi aturan, prosedur dan kebijakan yang ada. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Syamsir & Saputra, 2022).

Disiplin kerja dan motivasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan seorang pemimpin kepada pegawainya. Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu ukuran yang dapat diketahui setelah ada pelaksanaan atau perbuatan. Dalam mencapai suatu prestasi kerja setiap orang akan selalu berbeda-beda dan bisa juga prestasi kerja akan mengalami pasang surut atau dengan kata lain prestasi kerja seseorang itu tidak stabil (Armansyah, 2020).

Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perkebunan dan Peternakan 3 Kabupaten Banyuasin mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perkebunan dan peternakan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin, masih banyak ditemukannya hal-hal yang menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi kurang optimal. Hal ini dipengaruhi oleh motivasi terhadap pegawai yang dinilai masih rendah dan juga kedisiplinan yang masih kurang dilaksanakan oleh pegawai itu sendiri. Prestasi kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan turunnya prestasi organisasi dan tujuan dari organisasi pun tidak tercapai.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terdapat keragaman hasil penelitian terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Istiana (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Namun penelitian-penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A.R. (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas dan juga ditemukannya *research gap* yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya, sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian ini. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin? (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin? (3) Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin?

II. STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Gaol L., 2014). Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ini juga merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2014 dan Priansa, 2014).

Dalam mempelajari dan memahami manajemen sumber daya manusia dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam organisasi. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014). Dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai, maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan yang ditetapkan.

Keinginan dan kemauan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama dari motivasi tampak sebagai kebutuhan dasar pegawai yang menjadi dasar harapan yang akan diperoleh dari tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi statis yang kedua adalah berupa insentif yang diharapkan dapat menemukan apa yang menjadi kebutuhan dasar yang diharapkan. Sedangkan salah satu faktor yang mendorong pegawai bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Sutrisno, 2014). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2014).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan (Siswadi, 2017). Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah suatu kekuatan dan alat komunikasi yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga berkembang dan menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016 & Sinambela, 2018).

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) Adanya kepatuhan para pengikut; (3) Adanya sanksi bagi pelanggar (Afandi, 2016).

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik akan menghantarkan karyawan dan perusahaan terhadap tujuannya masing-masing, dalam menciptakan prestasi kerja yang baik karyawan harus mampu dan tanggap dalam melakukan pekerjaannya dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Target yang telah dicapai pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para pegawai akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai (Samsudin, 2016).

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dikerjakan menggunakan kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Telah banyak penelitian terdahulu yang meneliti tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian tersebut menggunakan variabel dan metode penelitian yang berbeda-beda. Perbedaan yang lain dari penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu dan objek penelitian. Adapun penelitian-penelitian tersebut sebagai berikut antara lain:\

Anas, Arifin, & Fitri (2022) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Alok Kabupaten Sikka. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai F hitung sebesar 7,560 dengan nilai signifikan 0,004. Dengan besar pengaruh sebesar 37,4%.

Siregar, Tukimin, & Habra (2022) telah meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Shooroom Raja Motor Medan. Hasil yang diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,325 > 1,70$ dan nilai uji parsial (uji t) disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,199 > 1,70$, hal ini terlihat bahwa secara parsial faktor motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Shooroom Raja Motor Medan.

Putra & Oktavia (2020) melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Variabel independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 399.022 dengan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$). Nilai R^2 menunjukkan 94,0% dan yang sisanya sebesar 6,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Sejalan dengan itu, penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat memberikan hasil positif. Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,517 > 3,150$). Diperoleh nilai *adjusted r square* sebesar 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin (Rahayu, 2018).

Kerangka Konseptual Penelitian

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

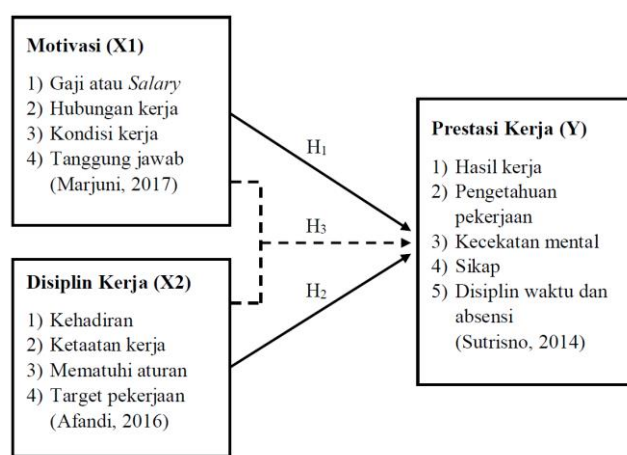
Disiplin kerja dan motivasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang bisa

mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam suatu pekerjaan ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Disiplin kerja adalah sikap mental yang dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi.
3. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dikerjakan menggunakan kemampuan yang dimiliki.

Adapun kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Sumber: Penulis, 2023

Keterangan: \longrightarrow = pengaruh secara parsial

\dashrightarrow = pengaruh secara simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

- H_1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin.
- H_2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin.
- H_3 = Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin.

III. METODE

Penelitian ini melibatkan 69 orang pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin untuk dijadikan sampel penelitian. Dari 69 responden tersebut terdapat 43 laki-laki dan 26 perempuan. Responden yang berpendidikan SMA berjumlah 21 orang dengan persentase 30%, responden yang berpendidikan D.4 berjumlah 1 orang dengan persentase 1%, responden yang berpendidikan S.1 berjumlah 40 orang dengan persentase 58% dan responden yang berpendidikan S.2 berjumlah 7 orang dengan persentase 10%.

Pengambilan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini studi pustaka yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai.

Kuesioner terdiri dari 13 pernyataan dibagi dalam 3 kategori yaitu:

- a. 4 pernyataan digunakan untuk mengukur Motivasi (X1)
- b. 4 pernyataan digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja (X2)
- c. 5 pernyataan digunakan untuk mengukur Prestasi Kerja (Y)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini: (1) Uji validitas dan reliabilitas untuk melihat validitas dan reliabilitas angket/kuesioner instrument penelitian; (2) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent); (3) Analisis regresi linier berganda yang dilakukan yaitu peneliti bermaksud meramalkan bagaimana suatu keadaan variabel dependen dengan variabel independen sebagai faktor predictor; (4) Uji hipotesis, yaitu uji t dan uji f; (5) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 69 orang yang terdiri atas 43 laki-laki dan 26 perempuan. Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, responden yang berpendidikan SMA berjumlah 21 orang dengan persentase 30%, responden yang berpendidikan D.4 berjumlah 1 orang dengan persentase 1%, responden yang berpendidikan S.1 berjumlah 40 orang dengan persentase 58% dan responden yang berpendidikan S.2 berjumlah 7 orang dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuwasin adalah berpendidikan S1. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	13	19%
31-40	22	32%
41-50	23	33%
51-60	11	16%
Total	69	100%

Jawaban Responden

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Angket Variabel Motivasi

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	0	0	5	7,2	4	5,8	43	62,3	17	24,6
X1.2	1	1,4	4	5,8	7	10,1	37	53,6	20	29
X1.3	0	0	5	7,2	3	4,3	27	39,1	34	49,3
X1.4	0	0	3	4,3	3	4,3	38	55,1	25	36,2

Tabel 3. Frekuensi Jawaban Angket Variabel Disiplin Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	2	2,9	10	14,5	5	7,2	29	42	23	33,3
X2.2	0	0	0	0	8	11,6	36	52,2	25	36,2
X2.3	0	0	0	0	8	11,6	35	50,7	26	37,7
X2.4	2	2,9	4	5,8	6	8,7	37	53,6	20	29

Tabel 4. Frekuensi Jawaban Angket Variabel Prestasi Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1	0	0	5	7,2	3	4,3	27	39,1	34	49,3
Y2	0	0	2	2,9	9	13	31	44,9	27	39,1
Y3	0	0	0	0	9	13	34	49,3	26	37,7
Y4	0	0	0	0	6	8,7	36	52,2	27	39,1
Y5	1	1,4	2	2,9	4	5,8	33	47,8	29	42

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,605	0,237	Valid
	X1.2	0,857	0,237	Valid
	X1.3	0,765	0,237	Valid
	X1.4	0,701	0,237	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,729	0,237	Valid
	X2.2	0,724	0,237	Valid
	X2.3	0,629	0,237	Valid
	X2.4	0,729	0,237	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,710	0,237	Valid
	Y2	0,720	0,237	Valid
	Y3	0,720	0,237	Valid
	Y4	0,737	0,237	Valid
	Y5	0,737	0,237	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,716	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,632	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,767	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Suatu model dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) < 10. Selain itu jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 pada tabel *coefficients* maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivas (X1)	0.370	2.704
Disiplin Kerja (X2)	0.370	2.704

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai *VIF* pada X1 (motivasi) sebesar 2.704 kurang dari 10 dan *tolerance* sebesar 0,370 lebih besar dari 0,1. nilai *VIF* pada X2 (disiplin kerja)

sebesar 2.704 kurang dari 10 dan *tolerance* sebesar 0,370 lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan yaitu peneliti bermaksud meramalkan bagaimana suatu keadaan variabel dependen dengan variabel independen sebagai faktor prediktor. Hasil pengujian pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja dengan menggunakan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,686 + 0,449X_1 + 0,559X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat memberikan penjelasan bahwa:

- 1) Nilai konstanta 4,686 menjelaskan apabila variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai nol, maka variabel prestasi kerja nilainya adalah 4,686. Nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa nilai tersebut signifikan.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai positif 0,449 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel motivasi akan menaikkan prestasi kerja sebesar 0,449 atau 44,9%. Koefisien variabel motivasi bernilai positif menandakan terjadinya hubungan positif antara motivasi terhadap prestasi kerja. Semakin naik motivasi maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai positif sebesar 0,559 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,559 atau 55,9%. Koefisien bernilai positif menandakan terjadinya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Semakin meningkat disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja.

Uji Hipotesis

Uji T

Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menggunakan bantuan SPSS 29 diperoleh data bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dikatakan positif karena nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah positif sebesar 4,451. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin diterima.

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menggunakan bantuan SPSS 29 diperoleh data bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dikatakan positif karena nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah positif sebesar 4,451. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin diterima.

Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil uji f menggunakan bantuan SPSS 29 menunjukkan hasil nilai f hitung adalah positif 78,418 lebih besar dari f tabel sebesar 3,13 ($k ; n - k$ yaitu 2 ; 67) dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat dilihat melalui R Square, nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0,05. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Persamaan regresi linier berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R²) semakin besar dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai (R²) sebesar 0,704. Ini berarti persentase variabel motivasi dan disiplin kerja dalam model regresi ini sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin.

Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, diperoleh hasil uji t yaitu motivasi berpengaruh positif sebesar 3,585 dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin diterima. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif artinya semakin tinggi nilai motivasi maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siregar, Tukimin, & Habra (2022) dan Paesal (2021).

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, diperoleh hasil uji t yaitu disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 4,451 dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin diterima. Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin. Hal ini juga terjadi pada penelitian Parinsi (2021).

Pengaruh Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, diperoleh hasil uji f yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 78,418 dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni penelitian Rahayu (2018).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuasin”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara

parsial antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi. Artinya semakin besar motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi. Artinya semakin meningkatnya disiplin kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi. Artinya, jika motivasi dan disiplin kerja tinggi, maka prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja rendah maka prestasi kerja pegawai juga akan rendah.

Saran: Penelitian ini terbatas pada responden yang terbatas, sehingga peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat dikembangkan pada responden yang lebih besar. Peneliti lain juga dapat mengembangkan variabel independen dan dependennya.

VI. REFERENSI

- A.R., D. N. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*. Surabaya: STIE Mahardika.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Anas, Y. D., Arifin, M., & Fitri, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (Pko) Kabupten Sikka. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 2(1), 29 - 32.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10 - 16.
- Gaol L., J. (2014). *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hakimi, H. (2020). *Strategi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Guepedia.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Irmayani, N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Istiana, M. (2019, Oktober). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 69 - 79.
- Manalu, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai. *Jurnal Imiah Jumansi Stindo Medan*, 3(1), 1 - 17.
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Paesal, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Parepare. *Desicion: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 171 - 176.
- Parinsi, W. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Ekonomix*, 123 - 134.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

-
- Putra, E. T., & Oktavia, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat. *Journal of Social and Economics Research*, 85 - 97.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 115 - 132.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, A. R., Tukimin, T., & Habra, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Shooroom Raja Motor Medan. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 90 - 100.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Balmerah) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 124 - 137.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsir, S., & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.