



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Honda Arista Binjai

Voni Nazara

Universitas Tjut Nyak Dhien Medan

Email Author: voninazara@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and motivation on employee work performance at Honda Arista Binjai. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were employees of Honda Arista Binjai numbered 60 people. Data collection techniques use questionnaires and documentation. The research results concluded that there was an influence of work discipline and motivation on employee work performance at Honda Arista Binjai with a Fcount value of 21.682 > FTable 3.16. Meanwhile, the value of Rsquare = 0.359 means that the influence of work discipline and motivation on work performance contributes 35,9%.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Honda Arista Binjai. Jenis penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Honda Arista Binjai sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner atau angket serta dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Honda Arista Binjai dengan nilai $F_{hitung} 21,682 > F_{Tabel} 3,16$. Sedangkan untuk nilai $R_{square} = 0,359$ artinya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja berkontribusi sebesar 35,9 %.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh manajemen di semua perusahaan saat ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mereka bekerja dengan efisiensi maksimal. Sumber daya manusia, pada dasarnya, adalah aset penting dan berperan krusial dalam suksesnya sebuah

perusahaan atau lembaga. Manusia adalah motor dan penentu arah dari sebuah organisasi atau lembaga. Mengingat pentingnya peran manusia dalam menjalankan tugas, maka perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan. Memang benar, dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, menciptakan lingkungan

kerja yang efisien dan produktif merupakan salah satu tantangan utama bagi manajemen. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital sebagai aset berharga yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. SDM yang berkualitas tinggi tidak hanya memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga motivasi dan dedikasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat bergantung pada berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan secara langsung mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas mereka. Di sisi lain, faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang diterapkan oleh perusahaan juga berperan penting dalam membentuk dan mendukung kinerja karyawan.

Kunci keberhasilan sebuah organisasi terletak pada karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan semangat kerja yang tinggi, yang diharapkan dapat menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan. Namun, realitasnya tidak semua karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Terkadang, seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang diharapkan oleh organisasi, tidak memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan harapan. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Adapun beberapa faktor yang dapat mendukung pencapaian kinerja maksimal, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

kompensasi, dan sistem manajemen yang ada di perusahaan tersebut. Dengan demikian, pencapaian dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor tersebut.

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian kinerja maksimal. Motivasi adalah keadaan internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilakunya menuju tujuan tertentu. Motivasi adalah aktivitas yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia. Motivasi adalah subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi, manajer bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang lain agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan. Para ahli telah banyak melakukan penelitian dan pengkajian tentang motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah motivasi terus menjadi topik utama dalam diskusi, baik melalui seminar atau pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan pimpinan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang penting. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran pegawai untuk taat pada semua norma-norma sosial dan peraturan organisasi yang ada. Karena itu, disiplin kerja adalah sarana yang dipakai oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai, agar mereka mau menyesuaikan perilaku mereka dengan aturan yang berlaku. Disiplin yang bagus menunjukkan tanggung jawab besar seseorang terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan dapat mencapai efisiensi kerja yang optimal, baik itu disiplin tata tertib, waktu, atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan dan penjelasan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi atau perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, moral kerja, semangat kerja, efektivitas, dan efisiensi kerja karyawan akan meningkat.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini perlu diperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada di tempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan kurangnya semangat dalam bekerja. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi dan kedisiplinan.

Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan membuat suasana kerja yang nyaman sehingga dapat bekerja sama dengan meningkatkan antusiasme atau gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Honda Arista Binjai. Kemudian muncul pertanyaan bagaimana seluruh faktor tersebut saling berhubungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Honda Arista Binjai ”**

A. Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai dalam suatu instansi biasanya dinilai berdasarkan bagaimana tanggung jawab, disiplin, kerjasama, keterampilan, dan hasil kerja yang mereka lakukan. Penilaian prestasi kerja memang merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini melibatkan evaluasi kinerja pegawai berdasarkan berbagai kriteria yang telah ditetapkan, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, disiplin, kerjasama, dan keterampilan. Penilaian yang objektif dan adil tidak hanya memberikan umpan balik yang berharga bagi pegawai untuk pengembangan profesional mereka, tetapi juga dapat

meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan *Human performance = Ability + Motivation* dan *Motivation = Attitude + Situation* serta *Ability = Knowledge + Skill*.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Standar prestasi yang ditetapkan harus realistis dan sejalan dengan upaya yang diperlukan dalam situasi yang diinginkan.
2. Biaya yang diperlukan harus efisien, yaitu tidak berlebihan dan harus sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan
3. Standar kinerja yang ada harus fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan situasi, yang berarti standar baru perlu dibuat ketika terdapat perubahan kondisi.
4. Konsistensi dalam standar kerja berkontribusi pada uniformitas dalam komunikasi dan operasional dari semua fungsi organisasi.
5. Standar kinerja yang diterapkan oleh pihak perusahaan atau organisasi harus mencakup seluruh aktivitas yang saling berkaitan.
6. Standar kinerja yang diterapkan oleh pihak perusahaan atau organisasi harus dapat diekspresikan dengan mudah dan jelas demi menghindari miskomunikasi atau interpretasi, serta memiliki sifat spesifik
7. Standar kinerja harus dapat diinformasikan dengan tepat atau presisi.
8. Standar kinerja harus memiliki tenggat waktu cukup untuk memperkirakan dan memprediksi hasil dari tindakan yang akan dilakukan

B. Disiplin Kerja

Konsep disiplin, yang berasal dari kata 'Discipline' dalam bahasa Inggris, merujuk pada seperangkat aturan yang diikuti dalam suatu bidang studi, hukum, atau etika yang mengatur perilaku. Disiplin mencerminkan tingkat penghormatan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Jika aturan ini tidak dianggap penting atau sering dilanggar, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin yang rendah.

Disiplin dalam konteks profesional dapat diinterpretasikan sebagai keselarasan perilaku karyawan dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup sikap dan tindakan yang konsisten dalam mengikuti peraturan yang berlaku. Dalam literatur manajemen, disiplin kerja sering kali didefinisikan sebagai serangkaian upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa anggota organisasi, atau karyawan, mematuhi standar dan ketentuan yang telah ditetapkan. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif, di mana setiap individu memahami pentingnya mempertahankan standar tinggi dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Disiplin yang baik di tempat kerja tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional tetapi juga membantu dalam membangun budaya perusahaan yang positif dan profesional.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan aturan dan keteraturan dalam bekerja. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap efisiensi sistem kerja perusahaan dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih cepat. Disiplin kerja bertujuan untuk memelihara efisiensi dengan mencegah dan memperbaiki perilaku negatif individu yang dapat merugikan kelompok, serta

mendukung perilaku positif untuk memfasilitasi keberhasilan operasional organisasi. Disiplin kerja juga berkaitan dengan tanggung jawab individu terhadap tugasnya, meningkatkan motivasi kerja, dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk melindungi dan memperkuat perilaku yang diinginkan, memastikan penggunaan yang tepat dari sumber daya, menciptakan harmoni antara tujuan perusahaan dan individu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membentuk karakter yang kuat.

C. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah rangsangan yang memicu keinginan dan dorongan seseorang untuk bekerja, dimana setiap motivasi memiliki tujuan spesifik yang dikejar. Mendefinisikan motivasi sebagai pemberian dorongan yang membangkitkan antusiasme kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan berintegritas dalam upaya mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor esensial yang menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya untuk bekerja lebih giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, sementara kegiatan kerja adalah kesenangan yang dirasakan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun motivasi untuk bekerja tidak selalu disebabkan oleh antusiasme kerja, namun antusiasme memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian, berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan dorongan yang bisa berasal dari dalam diri seseorang atau dari faktor eksternal, yang mendorong mereka untuk memiliki semangat dan keinginan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Antusiasme, meskipun bukan satu-satunya pendorong, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Ini karena antusiasme dapat menular dan menciptakan

lingkungan kerja yang lebih dinamis dan energik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, menciptakan kondisi yang memungkinkan antusiasme berkembang bisa menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Adapun faktor yang mempengaruhi Motivasi antara lain : Faktor intern yaitu Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan seseorang mau berkerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan Faktor Ekstern yaitu Kondisi lingkungan kerja, Kompetensi yang memadai, Supervise yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan Tanggung Jawab, Peraturan yang Fleksibel.

D. Penelitian Terdahulu.

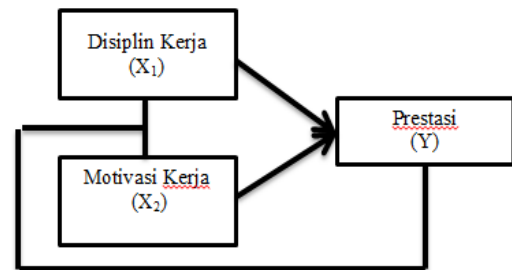
Seperti yang dijelaskan pada penelitian sebelumnya oleh Anita Safitri pada skripsinya pada tahun 2022 yang berjudul pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan adapun menurut Salman Farisi pada Jurnalnya tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN (*METHOD*)

Studi ini mengadopsi metodologi kuantitatif untuk menginvestigasi hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk angka atau nilai yang diperoleh dari data kualitatif yang telah diukur. Tujuan utama

adalah untuk menganalisis sejauh mana variabel

Gambar 1. Kerangka Konseptual



independen mempengaruhi variabel dependen. Fokus penelitian ini tertuju pada para pekerja di Honda Arista Binjai.

Dalam konteks ini, penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini menyoroti pentingnya data numerik dan analisis statistik dalam penelitian inferensial, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Penelitian deskriptif, di sisi lain, bertujuan untuk mengumpulkan data tentang keadaan fenomena yang sedang diteliti tanpa niat untuk menggeneralisasi temuan tersebut ke situasi yang lebih luas. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner yang dirancang dengan pertanyaan yang relevan dengan topik dan tujuan penelitian. Kuesioner ini kemudian disebarluaskan kepada responden, yang diharapkan memberikan jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman atau pendapat responden. Penelitian ini dilakukan di Honda Arista Binjai JL. Soekarno Hatta No. 40 Tanah Tinggi Binjai.

Berdasarkan definisi tersebut, populasi penelitian ini adalah seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian. Berdasarkan definisi tersebut, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Honda Arista Binjai, dengan jumlah 25 sales, 8 administrasi, 5 cleaning servis, 8 office boy dan 14 mekanik dengan total 60 orang.

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat berupa derajat yang menunjukkan tingkat legitimasi dan keaslian suatu instrumen. Uji legitimasi diperoleh dengan menghubungkan setiap skor penunjuk dengan skor penanda

variabel secara keseluruhan. Pada titik itulah hubungan yang terjadi dibandingkan dengan harga dasar pada tingkat kepentingan 0,05. Estimasi dikatakan substansial apabila dapat mengukur tujuan dengan jelas dan akurat. Uji validitas dapat menggunakan SPSS 25.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bisa menjadi alat untuk mengukur ketelitian (konsistensi). Uji kualitas tetap adalah untuk menentukan sejauh mana estimasi yang dihasilkan tetap dapat diandalkan, dalam hal estimasi dilakukan dua kali atau lebih pada keajaiban yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu survei dikatakan solid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tetap atau stabil sepanjang waktu.

Investigasi informasi adalah metode mengatur susunan informasi, mengorganisasikannya ke dalam desain, kategori, dan unit deskripsi mendasar. Investigasi informasi juga merupakan suatu persiapan yang mencakup upaya formal untuk menemukan topik dan mendefinisikan hipotesis (gagasan) yang diajukan dan sebagai upaya untuk memberikan kembali dan tunduk pada teori. Jika dikaji, pada dasarnya definisi primer lebih berpusat pada pengorganisasian informasi, sedangkan momen lebih menekankan maksud dan tujuan penelitian informasi. Oleh karena itu, definisi ini dapat disintesis bahwa pemeriksaan informasi adalah metode pengorganisasian dan pemilahan informasi ke dalam desain, kategori, dan unit penggambaran yang penting sehingga dapat ditentukan hipotesis kerja berdasarkan informasi tersebut. Pemeriksaan informasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan adaptasi SPSS 25, yang merupakan program komputer yang digunakan untuk melakukan penyusunan informasi faktual. Metode penyelidikan informasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sisa nilai yang dihasilkan dari relaps biasanya disebarluaskan atau tidak. Kekambuhan yang hebat menunjukkan ciri-ciri penyebaran informasi yang biasa atau mendekati biasa. Ansofino (2016:23) Uji kenormalan menunjukkan untuk menguji apakah faktor-faktor yang menyebabkan kekambuhan, yang membingungkan atau yang tersisa memiliki penyebaran yang normal. Seperti diketahui, uji t dan f menerima bahwa nilai sisa diambil setelah diseminasi biasa. Jika kecurigaan ini disalahgunakan maka tes faktual akan menjadi tidak valid untuk ukuran tes yang kecil. Ada dua cara untuk mengidentifikasi apakah residu tersebar secara teratur atau tidak, yaitu dengan penyelidikan realistik dan pengujian faktual.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah untuk mengetahui adanya hubungan ideal atau lurus positif antara beberapa atau seluruh pengujian faktor ilustratif (otonom) dari kekambuhan yang berbeda tunjukkan Setiawan, (2015:82). Apalagi untuk melihat ada tidaknya hubungan yang tinggi antara faktor-faktor otonom dalam model regresi langsung berganda. Jika terdapat hubungan yang tinggi antara faktor-faktor bebas, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel bawahan akan terganggu. (Ansofino, 2016:94) maka pertanyaan besar seharusnya tidak memiliki multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi predisposisi atau tidak pada pemeriksaan bukti kekambuhan.

Biasanya, apabila suatu demonstrasi pemeriksaan kekambuhan mengandung kecenderungan atau penyimpangan, maka penilaian demonstrasi yang akan dilaksanakan akan menjadi sulit karena variasi informasi yang saling bertentangan (Widana dan Muliani, 2020). Tes heteroskedastisitas juga merupakan fluktuasi sisa yang tidak sama untuk semua persepsi dalam bukti kekambuhan. Kekambuhan yang besar seharusnya tidak menimbulkan heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yaitu hasil sementara sehubungan dengan perincian masalah penyelidikan yang kebenarannya belum terbukti. Pengujian spekulasi dapat berupa pengujian yang mengetahui apakah kesimpulan dalam pengujian tersebut dapat diterapkan pada masyarakat. Untuk menguji spekulasi tersebut, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, khusus sebagai berikut:

a. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel informatif atau otonom dalam memperjelas keragaman dalam variabel bawahannya. Syarat untuk menilai hasil teori uji t adalah dengan menggunakan tingkat kepentingan sebesar 5% dengan derajat peluang Ghazali (2013:98). Pengaturan dalam pengujian ini ialah koefisien sebesar 5%. H_0 = Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat parsial. $H_0 \neq$ berarti terdapat pengaruh paling besar antara variabel otonom dan variabel bawahan. Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan t hitung dan t tabel : Apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh faktor bebas secara bersama-sama terhadap

variabel perantara dan variabel terikat. Apabila t hitung < t tabel maka H_0 diakui, artinya tidak ada pengaruh faktor bebas secara bersama-sama terhadap faktor perantara dan faktor bawahan..

b. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan kerja uji kekambuhan dalam menilai nilai asli (goodness of fit). Uji F menguji apakah variabel bebas mampu memperjelas variabel bawahannya dengan baik atau menguji apakah demonstrasi yang digunakan cocok atau tidak. Ghazali (2013:97). Uji F digunakan dalam pengujian teori dengan menggunakan F tabel dan informasi F hitung. Apabila perhitungan ini menghasilkan F angka > F tabel, maka H_0 dalam pertanyaan ditolak sedangkan H_a diterima. Pengaturan dalam pengujian ini menggunakan koefisien sebesar 5%. H_0 = Artinya tidak ada pengaruh antara variabel otonom dan variabel bawahan secara bersamaan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien kepastian (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memperjelas keragaman dalam variabel bawahan Kuncoro, (2014:86). Koefisien jaminan harga antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menyiratkan bahwa kemampuan variabel otonom untuk memperjelas variasi dalam variabel bawahan sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor-faktor otonom memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk memperkirakan variasi dalam variabel bawahan. Secara umum, koefisien jaminan untuk data silang cukup rendah karena perbedaan yang sangat besar di antara setiap pengamatan, sedangkan untuk

informasi susunan waktu, koefisien jaminan biasanya memiliki nilai yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan.

Terletak di Jalan Soekarno – Hatta Nomor 40, kawasan Tanah Tinggi, Binjai Timur, kota Binjai, provinsi Sumatera Utara, dealer Honda Arista Binjai menempati area seluas 1,140 meter persegi. Dengan bangunan yang terdiri dari dua tingkat, dealer ini menawarkan layanan lengkap 3S (penjualan, servis, dan suku cadang) yang memenuhi standar kualitas Honda. Sebagai bagian dari Arista Group, Honda Arista Binjai adalah dealer resmi 3S ke-10 yang dimiliki grup tersebut. Di wilayah Jabodetabek, Arista Group mengoperasikan tiga dealer, yaitu Honda Arista Mangga Dua di Jakarta Pusat, Honda Arista Jatinegara di Jakarta Timur, dan Honda Arista Depok di kota Depok. Sementara di pulau Sumatera, grup ini memiliki enam dealer, termasuk Honda Arista Banda Aceh di Banda Aceh, Honda Arista SM Raja dan Honda Arista Ringroad di Medan, Honda Arista Sudirman di Pekanbaru, Honda Arista Bengkulu di Bengkulu, dan Honda Arista Rajabasa di Lampung Selatan.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur sekaligus untuk menentukan apakah suatu survei substansial atau tidak. Suatu survei dapat dikatakan substansial apabila suatu artikulasi atau hal dalam survei tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur dalam survei tersebut. Dalam uji legitimasi dihitung dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel dengan tingkat sentralitas 0,05 maka petunjuk pemeriksaan faktor dapat dikatakan substansial. Nilai r tabel untuk $n = 100$ adalah 0,254. Contohnya adalah tabel uji legitimasi dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions):

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin kerja (X_1)

No. Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,539	0,254	Valid
2	0,541	0,254	Valid
3	0,709	0,254	Valid
4	0,345	0,254	Valid
5	0,592	0,254	Valid
6	0,641	0,254	Valid
7	0,521	0,254	Valid
8	0,588	0,254	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi kerja (X_2)

No. Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,688	0,254	Valid
2	0,748	0,254	Valid
3	0,737	0,254	Valid
4	0,833	0,254	Valid
5	0,691	0,254	Valid
6	0,336	0,254	Valid
7	0,778	0,254	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Prestasi kerja (Y)

No. Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,720	0,254	Valid
2	0,542	0,254	Valid
3	0,628	0,254	Valid
4	0,731	0,254	Valid
5	0,804	0,254	Valid
6	0,623	0,254	Valid
7	0,302	0,254	Valid

Hasil perhitungan Uji Validitas sebagaimana tabel-tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pada butir pernyataan kuesioner untuk setiap variabel Disiplin kerja (X_1), Nilai motivasi kerja (X_2) dan Prestasi kerja karyawan (Y) disimpulkan “Valid” dengan taraf signifikan 5% dan semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana suatu alat ukur secara mantap dan dapat diandalkan. Tingkat kualitas yang tidak tergoyahkan

ditunjukkan oleh koefisien, khususnya koefisien kualitas yang tidak tergoyahkan. Pengujian kualitas yang tak tergoyahkan dilakukan dengan menggunakan Cronbach alpha. Apabila nilai hitung Cronbach alpha > 0,60 maka mutu ujian dinyatakan memuaskan Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini tabel reliabilitas setiap variabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,685	0,60	Reliabel
X2	0,823	0,60	Reliabel
Y	0,747	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,685, untuk variabel nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 0,823 serta untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,747. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrument bersifat reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

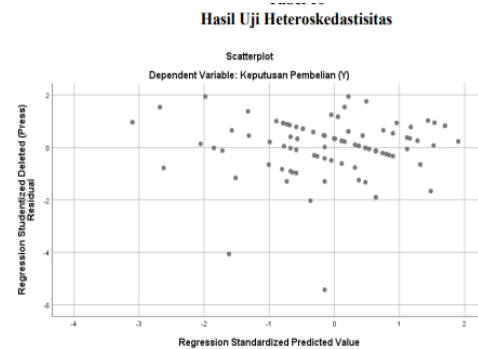
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.33122957
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.052
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.746

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,746 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas



Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas terlihat bahwa nilai VIF = 1,062, dimana nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat permasalahan multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Multikolinearitas								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,058	2,617		3,079	,003		
	Harga (X1)	,449	,085	,444	5,296	,000	,942	1,062
	Kualitas Pelayanan (X2)	,274	,074	,309	3,694	,000	,942	1,062

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)
Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Dari hasil tersebut terlihat fokus tidak membentuk desain yang jelas, dan fokus tersebar di atas dan di bawah angka pada poros Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada demonstrasi relaps.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Hasil Uji Parsial (uji t)								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,058	2,617		3,079	,003		
	Harga (X1)	,449	,085	,444	5,296	,000	,942	1,062
	Kualitas Pelayanan (X2)	,274	,074	,309	3,694	,000	,942	1,062

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)
Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291,388	2	145,694	27,161	,000 ^b
	Residual	520,322	97	5,364		
	Total	811,710	99			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X2), Harga (X1)
 Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

6. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,346	2,316

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X2), Harga (X1)
 b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah R kuadrat sebesar 0,346, artinya disiplin kerja dan motivasi memberikan penjelasan sebesar 34,6% terhadap variabel prestasi kerja.

7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,058	2,617			3,079	,003		
	Harga (X1)	,449	,085	,444		5,296	,000	,942	1,062
	Kualitas Pelayanan (X2)	,274	,074	,309		3,694	,000	,942	1,062

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)
 Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Hasil diatas, menunjukkan bahwa regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 8,058 + 0.449 (X1) + 0.274 (X2)$

KESIMPULAN (CONCLUSION)

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Honda Arista Binjai.

2. Variabel (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Honda Arista Binjai.
3. Secara Simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Honda Arista Binjai.

DAFTAR PUSTAKA (References)

Buku

Amin, Syukron. 2014. Perencanaan Strategi Pemasaran Perhiasan Imitasi. Jurnal Matrik. XVIII:1. Ansofino, dkk, 2016. Buku Ajar Ekonometrika. Yogyakarta: Deepublish.

Danang Sunyoto. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS. Fenti Hikmahwati. 2018. Metodologi Penelitian. Depok : Rajawali Pers. Edisi 1 dan 2)

Hana Ofela Hanaofelaa Dan Sasi Agustin. 2016. Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Kebab Kingabi. Sekolah Tinggi IlmuE konomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, No1.

Jhonathan Sarwono. 2015. Rumus-rumus populer dalam SPSS 22 Untuk Riset dan Skripsi. Yogyakarta: Penerbit Adi.

Kotler, Amstrong. 2016. Principles of Marketing Sixteenth Edition Global Edition. England. Pearson Education Limited.

Lupiyoadi, Rambat. 2014. Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Empat.

Nuryanto dan Zulfikar Bagus Pambuko. 2018. Eviews Untuk Analisis Ekonometrika Dasar . Magelang: Unimma Press.

Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif dan R&D. (Jakarta: Al-fabeta, 2012) Syofian Siregar.

Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual & spss, (Jakarta: Kencana, 2015)

Sudaryono. 2016. Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi. Yogyakarta: ANDI.

Tjiptono, F. 2019. Strategi Pemasaran Edisi ke Empat. Yogyakarta: CV Andy Offset

Riski Halomoan Manalu. 2021. Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Pocos Le Café Kota Padangsidempuan).

Imron Hidayat. 2021. Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Toko Heru Kesu Cilacap).