

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HONDA ARISTA AUTO PRIMA SUDIRMAN PEKANBARU

Nurhaida<sup>1</sup>, Leli Suwita<sup>2</sup>, Nola Susanti<sup>3</sup>, Tri Irfa Indrayani<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email : nurhaida744@gmail.com<sup>1</sup>, [lelisuwita@gmail.com](mailto:lelisuwita@gmail.com)<sup>2</sup>, [triirfaindrayan@gmail.com](mailto:triirfaindrayan@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRAK** Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Arista Auto prima Sudirman pekanbaru . Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. ini di lakukan di Pekan Baru pada bulan Juli 2023 sampai bulan Agustus 2023 yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Honda tersebut dengan jumlah sampel 100 responden teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner Teknik analisis menggunakan statistik deskriptif kualitatif Hasil analisis data diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 7,053 besar dari nilai t tabel 1,660 ,disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 3,630 dbesar dari niai t tabel sebesar 1,660. Secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan nilai R<sup>2</sup> didapat sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitia ini.

**Kata kunci** : Motivasi Kerja ,Dsiplin kerja dan kinerja

**ABSTRACT** : *The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Honda Arista Auto prima Sudirman Pekanbaru. This research is a descriptive research with a quantitative approach. This was carried out in Pekan Baru from July 2023 to August 2023. The population in this study were employees at PT. Honda with a sample size of 100 respondents. The data collection technique used a questionnaire. The analysis technique used qualitative descriptive statistics. The results of data analysis showed that motivation work influences performance, with a calculated t value of 7.053 which is greater than the t table value of 1.660, work discipline influences performance with a calculated t value of 3.630 which is greater than the t table value of 1.660. Together the motivation and discipline variables also influence employee performance and the R<sup>2</sup> value is 69.2%, while the remaining 30.8% is influenced by other variables not included in this research model.*

**Keywords**: *Work Motivation, work discipline and performance*

## A. PENDAHULUAN

suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas(SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan. PT. Arista Prima Auto Sudirman adalah perusahaan pelaku bisnis *outsourcing* yang bergerak dalam bidang Penyediaan jasa khususnya *Honda* berdiri sejak tahun 2003. meliputi honda, dan perkantoran dalam bentuk pelayanan prima (*serviceexcellence*). Begitu juga sebaliknya, perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja indikator dari permasalahan tersebut yaitu 60%. “Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan norma, prosedur operasi standar, dan kebijaksanaan yang ditetapkan atau dilaksanakan dalam organisasi. Kuantitas atau kualitas oleh karena itu kinerja merupakan faktor penting dalam kemajuan kinerja adalah ukuran seberapa perusahaan beroperasi. Motivasi adalah usaha dan keinginan yang ada dalam diri manusia, mengaktifkan, memperdayakan dan memberikan energi, serta mengarahkan tindakan untuk melaksanakan tugas dan baik ditempat kerja. Motivasi juga menentukan kekeutan, arah dan keberlanjutan individu dalam berjuang untuk mencapai tujuannya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi,tetapi disiplin yang berkurang menciptakan hambatan dan menunda pencapaiin tujuan organisasi. Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan, penelitian yang berjudul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Honda Arista Auto Prima Sudirman Pekanbaru.**

### Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Arista Auto prima Sudirman pekanbaru

## B. STUDI LITERATUR

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2015:67). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut Kemampuan merekam menurut sutrisno dalam (kasmir 2016:182) Merupakan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau atau diperguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

1. Kemampuan dan keahlianMerupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah di tetapkan
2. PengetahuanMaksudnya adalah pengetahuan tetang pekerjaan. Seseorang yang dimiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang sangat dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

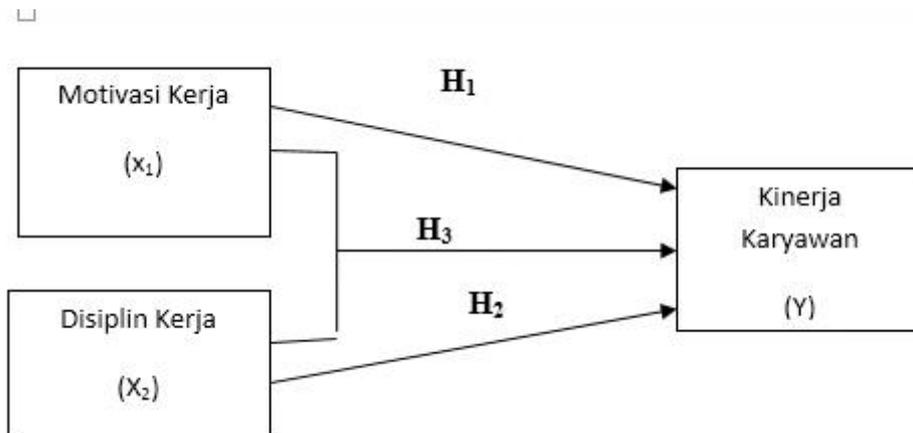
#### 7. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasakan senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 8. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno (2016:110). Motivasi adalah dasar kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan atau memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan Santoso (2017:255). Disiplin kerja atau karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Robbins (2010:86).

## Kerangka Konseptual



## C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis ini bersifat kuantitatif/statistik, ini dilakukan di Pekanbaru pada bulan Juli 2023 sampai bulan Agustus 2023 yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Honda tersebut dengan jumlah sampel 100 responden teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner.

### Analisis data

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data apa adanya data sebagaimana adanya, tanpa maksud untuk menarik generalisasi atau kesimpulan yang dapat diterapkan pada keadaan umum. publik. Pengukuran yang jelas untuk membaca teknik pengumpulan, pencatatan, agregasi, dan memperkenalkan informasi penelitian sebagai tabel atau diagram perulangan dan kemudian memperkirakan kualitas faktual.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a) Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk memastikan seberapa akurat dan sejauh mana suatu instrumen diukur.melakukan fungsi ukurnya.Agar.informasi yang didapat signifikan atau sesuai dengan motivasi memegang estimasi Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sah. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:172)

#### b) Uji Reliabilitas

Setyaningrum (2019:166), istilah “reliabilitas” diartikan sebagai berulang secara periodik”.Berulang kali mengukur dapat mengungkap reliabilitas alat ukur.Nilai Alpha-Cronbach digunakan dapat diandalkan atau tidak. Semua item dalam satu

variabel memiliki nilai Alpha-Cronbach yang sama untuk reliabilitas. besar dari 0,7 maka tingkat reliabilitasnya terpenuhi (reliability cukup), sedangkan nilai kurang dari 0,5 menunjukkan reliabilitas item tersebut rendah dan sebaiknya tidak digunakan.

**c) Regresi linear berganda**

Memprediksi perubahan nilai variabel tertentu sebagai respons terhadap perubahan variabel lain adalah tujuan dari analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2010, p. 277) mendefinisikan.

Rumus berikut dapat digunakan untuk melakukan analisis regresi berganda jika setidaknya ada dua variabel independen:

$$Y = a - b_1 X - b_2$$

Keterangan lebih lanjut:

Y : Kinerja

a : Konsisten

b : Koefisien Regresi

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja :

E: Kesalahan

**d) Uji Hipotesis Tradisional**

Sebelum melakukan uji regresi, tahap awal yang perlu dilakukan adalah pengujian asumsi klasik terhadap persamaan regresi berganda.

**Uji Normalitas data**

Ghozali menegaskan (2018:111) Tujuan adalah untuk mengetahui apakah nilai residual dikatakan bahwa nilai residual didistribusikan secara kasar sejalan dengan rata-rata. Metode P-Plot dan Histogram Normality Graphic digunakan dalam uji normalitas penelitian ini. Kondisi berikut digunakan dalam uji Normality Probability Plot:

- a) Model regresi konsisten jika data mengelilingi garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut..
- b) Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Adalah metode populer untuk menentukan normalitas oleh karena itu metode ini dipilih.

**Uji Multikolinearitas**

Ghozali menegaskan (2018:107) untuk mengetahui ada atau tidaknya model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (independen). Jika variabel independen berkorelasi, maka mereka tidak ortogonal satu sama lain. (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki multikolinearitas. Tidak terdapat nilai VIF kurang dari 10.

Persamaan regresi linier berganda diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

**a. Uji Heteroskedastisitas**

Jonatan Sarwono, sebagaimana dilaporkan pada tahun (2017:98) menunjukkan bahwa varian variabel model regresi tidak sama atau konstan. Homoskedastisitas semua varian variabel dalam model regresi memiliki nilai konstanta

sama. Jika signifikan, maka variabel independen berpengaruh, dan terdapat nilai residual absolut yang menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Demikian pula, itu lebih unggul.

**b. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai variabel yang sama berkorelasi. Uji autokorelasi strategi (DW). Dari 0 hingga 4, rentang nilai DW dimulai. Ada beberapa praduga penting yang harus dipenuhi sebelum tes ini dapat diterapkan, antara lain:

1. Konstanta harus digunakan dalam model regresi yang diterapkan.
2. Variabel independen relatif tetap atau non-stokastik.

Metode autoregresif orde pertama menghasilkan kesalahan residual atau confounding.

1. Nilai inersia (log) variabel dependen tidak dimasukkan sebagai variabel penjelas dalam model regresi.
2. Seharusnya tidak ada data atau pengamatan yang hilang selama regresi.

Rumus berikut dapat digunakan untuk melakukan analisis regresi berganda jika setidaknya ada dua variabel independen:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**e) Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah pengujian statistik terhadap suatu pernyataan dengan tujuan untuk menentukan apakah hasilnya signifikan secara statistik atau tidak.

1. Uji Parsial (t)

Menurut Ghazali (2013, p. 98) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen.

2. Uji Simultan (f)

Ghazali (2011) mengatakan bahwa uji simultan f digunakan untuk melihat Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas 0,05 terpenuhi.

3. **Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

menentukan seberapa baik modal dapat menjelaskan variasi dependen. Koefisien determinasi dapat berkisar dari 0 sampai 1.  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Menurut Ghazali (2018:95)

**D. PEMBAHASAN DAN HASIL**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\%}$	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)			
1	0.704	0.197	Valid
2	0.716	0.197	Valid
3	0.690	0.197	Valid
4	0.763	0.197	Valid
5	0.720	0.197	Valid
6	0.737	0.197	Valid
7	0.750	0.197	Valid
8	0.731	0.197	Valid
9	0.681	0.197	Valid
10	0.760	0.197	Valid
11	0.782	0.197	Valid
12	0.741	0.197	Valid
13	0.681	0.197	Valid
14	0.715	0.197	Valid
15	0.693	0.197	Valid
Disiplin Kerja (X2)		0.197	Valid
1	0.692	0.197	Valid
2	0.626	0.197	Valid
3	0.718	0.197	Valid
4	0.684	0.197	Valid
5	0.733	0.197	Valid
6	0.637	0.197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		0.197	Valid
1	0.694	0.197	Valid
2	0.720	0.197	Valid

3	0.637	0.197	Valid
4	0.739	0.197	Valid
5	0.661	0.197	Valid
6	0.716	0.197	Valid
7	0.7 valid55	0.197	Valid
8	0.776	0.197	Valid
9	0.754	0.197	Valid
10	0.720	0.197	Valid
11	0.712	0.197	Valid

Sumber : Diolah Dengan SPSS 22 (2023)

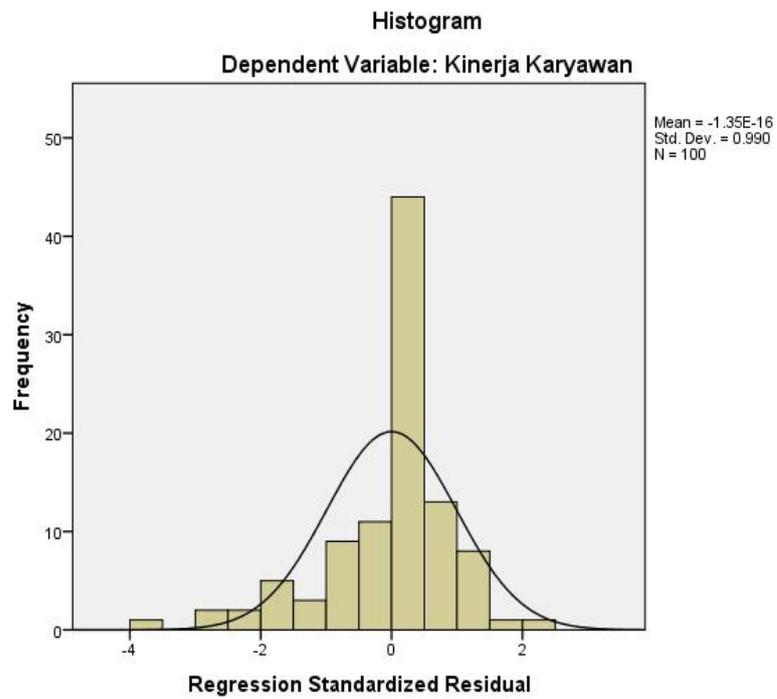
seperti terlihat pada Tabel 4.4. Ini adalah 0,197 untuk sampel 100 orang. Tabel 4.4 memuat nilai r hitung. Hasilnya menunjukkan bahwa masing-masing indikator ini valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

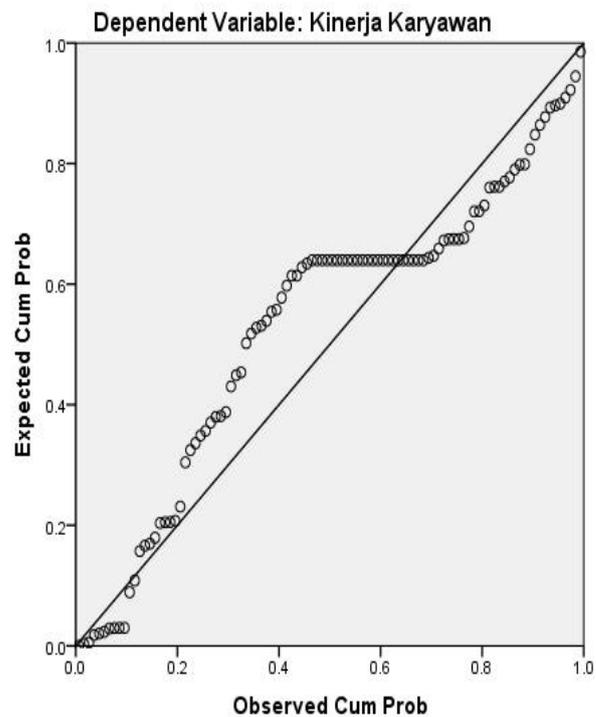
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	$r_{\text{tabel 5\%}}$	Keterangan
Y	0.930	0.197	Reliabel
X1	0.949	0.197	Reliabel
X2	0.875	0.197	Reliabel

Data Kesimpulan dari menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi ( $= 0,05$ ) dapat ditarik dari tabel 4.5 di atas. karena semua konsep pengukuran untuk setiap variabel reliabel.

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Dari hasil nya dapat menunjukan hasil, bahwa model regresinya terdistribusi secara normal .

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.461	2.167
Disiplin Kerja	.461	2.167

Sumber : Diolah Dengan SPSS 22 (2023)

Seperti terlihat pada tabel 4.6 di atas, semua nilai VIF besar dari 0,1, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.404	2.167		.648	.518
Motivasi Kerja	.801	.114	.585	7.053	.000
Disiplin Kerja	.432	.119	.301	3.630	.000

bahwa model menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan variabel Sig Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki residual absolut yang kecil yaitu kurang dari 0,05.

**Tabel 4.10**  
**Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.686	1.837

Sumber : Diolah Dengan SPSS 22 (2023)

Bilangan (Dw) adalah 1.837 dapat dilihat pada Tabel 4.9 dan menunjukkan bahwa bilangan Akibatnya, disimpulkan bahwa dalam model regresi ini dalam persamaan regresi.

**Tabel 4.11**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.404	2.167		.648	.518					
Motivasi Kerja	.801	.114	.585	7.053	.000	.806	.582	.397	.461	2.167
Disiplin Kerja	.432	.119	.301	3.630	.000	.731	.346	.205	.461	2.167

Sumber : Diolah Dengan SPSS 22 (2023)

Persamaan berikut dapat dibangun dari hasil analisis regresi tersebut di atas:

$$Y = 1.404 + 0,801X_1 + 0.432 X_2$$

tersebut bahwa nilai Kinerja Karyawan adalah 1,404 jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sama-sama nol (nol). satu satuan akan memberikan pengaruh sebesar 0,801 terhadap kinerja pegawai. Kinerja Karyawan akan dipengaruhi sebesar 0,432 jika Disiplin Kerja berubah sebesar satu satuan yang dengan nilai koefisien 0,432.

### 1. Uji T (*t-test*)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	--------------	---	------	--------------	-------------------------

			Coefficients							
	B	Std. Error	Beta		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.404	2.167		.648	.518					
Motivasi Kerja	.801	.114	.585	7.053	.000	.806	.582	.397	.461	2.167
Disiplin Kerja	.432	.119	.301	3.630	.000	.731	.346	.205	.461	2.167

Untuk mengetahui sejauh mana setiap faktor bebas agak bergantung pada variabel terikat, dilakukan uji-t dengan  $\alpha$  5%, dengan jumlah 100 responden,  $df = 100 - 2 = 98$ , untuk melihat:

1. Jika nilai statistik t hitung 7,053 dan nilai t tabel 5% yaitu 1,660, maka nilai regresi X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka Honda Arista Auto Prima Sudirman Pekanbaru.
2. Terukur bernilai t hitung = 3,630 sedangkan t tabel bernilai  $\alpha$  5% = 1,660 artinya t hitung > t tabel maka nilai relaps X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi Eksekusi Representatif di PT. Pekanbaru Honda Arista Auto Prima Sudirman.

## 2. Uji Silmutan (F)

analisis regresi model dapat secara akurat memprediksi nilai variabel dependen. Hasil uji F penelitian ini dapat dilihat

**4.7:Tabel 4.12**  
**Regresi Berganda**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4456.218	2	2228.109	108.919	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1984.292	97	20.457		
	Total	6440.510	99			

Sumber: Menggunakan SPSS 22 untuk mengolah data

Nilai f hitung adalah 108,919, seperti terlihat pada tabel 4.11, sedangkan f tabel dengan kurang dari 5% sama dengan 0,165 ( $df = n - 2$ ) Hasil selanjutnya adalah  $f_{count} > f_{tabel}$  untuk menunjukkan independen memiliki pengaruh signifikan terhadap dependen.

**Tabel 4.13**  
**Determinasi Kofesien (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.686	4.523	.692	108.919	2	97	.000	1.837

Sumber : Data Dioalah Dengan SPSS 22

Nilai R<sup>2</sup> diketahui sebesar 0,692 berdasarkan hasil olah data tabel 4.12 memiliki 69,2%, sedangkan variabel lain tidak termasuk ini mempengaruhi sisanya sebesar 30,8%.

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linier bergandaserta pembahasan. Berdasarkan hasil analisis variabel secara simultan Honda Arista Auto Prima Sudirman di Pekanbaru

1. Fakta bahwa motivasi kerja memiliki Thitung sebesar 7,053 dan ttabel sebesar 1,660, serta sig sebesar 0,000 0,05, menunjukkan bahwa hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pekanbaru Honda Arista Auto Prima Sudirman
2. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT, dibuktikan dengan nilai thitung 3,630 dan ttabel 1,660 dengan sig 0,000 0,05. Pekanbaru Honda Arista Auto Prima Sudirman
3. Disiplin kerja memiliki thitung sebesar 3,630 dan ttabel sebesar 1,660 dengan sig 0,000 0,05 baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja memiliki thitung sebesar 7,053 dan ttabel sebesar 1,660 dengan sig 0,000 0,05.
4. Nilai R<sup>2</sup> diketahui sebesar 0,692. variabel independen memiliki besaran variabel dependen sebesar 69,2%, sedangkan penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 30,8%

### 3 Saran-Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka disampaikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan demi tercapainya kinerja karyawan perlu dipertahankan atau ditingkatkan oleh PT. Honda Arista Prima Sudirman Pekanbaru, kinerja karyawan sangat dipengaruhi motivasi dan disiplin kinerja.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke-1; Bandung: Alfabeta.
- Abdulah, Budiman. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta’.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Volume’*
- Abdullah, Maruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja .
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Aldy Purnomo, Rochmat. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Anshori, Muslich, dan Sri Iswati. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga Univercity Press.
- Ashari. S, Muhammad. 2016. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT PLN (Persero) UNIT Pelayanan Transmisi
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit, Benjamin, Dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. jakarta: Persada., PT. RajaGrafindo. Ekhsan., 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume 13:No 1*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- Hani., Handoko T. 2000. *Manajemen Persnalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M. Ardi Nupi. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex’.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Volume 3:No*