



SKRIPSI

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

Oleh:

**NAMA : NOLA SUSANTI
NIM : 191000261201007
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan tim penguji Skripsi

10 Maret 2023

Judul : Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
pada PT Honda Arista auto prima Sudirman Pekanbaru

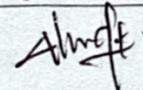
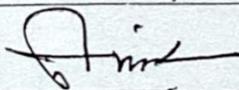
Nama : Nola susanti

Nim : 19.10.002.61201.007

Program Studi : Manajemen

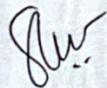
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Leli Suwita SE, MM	Ketua	
2.	Nurhaida, SE, MM	Anggota	
3.	Asrizal, SE, M.Si	Anggota	
4.	Usmiar SE, M.Si	Anggota	

Disetujui

Pembimbing 1



(Leli Suwita SE, MM)

Pembimbing 2



(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui

Dekan
Fakultas Ekonomi



(Puguh Setiawan, SE, M.Si)

Ketua
Prodi Manajemen



(Usmiar, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOLA SUSANTI
Nim : 191000261201007
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dan diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikin surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 11 Maret 2023

Yang menyatakan



NOLA SUSANTI

191000261201007

HAK CIPTA

Hak cipta milik NOLA SUSANTI tahun 2023, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy ataupun micro film dan lain sebagainya.

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

NOLA SUSANTI

NIM:19.10.002.61201.007

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat

Email: nollasusanti2@gmail.com

ABSTRAK

bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Auto Prima Sudirman Honda Arista Pekanbaru Penelitian ini menggunakan metode accidental sampling untuk memilih sampel sebanyak 100 responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan karakteristik sampel yang dipilih sebagai sampel. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji T dan F serta analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Berikut ini adalah persamaan regresi, sebagaimana ditentukan oleh analisis data:

$$Y=1,404+0,801X_1=0,432X_2+e$$

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT, berdasarkan persamaan regresi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing memiliki Thitung sebesar 7,053 dan Ttabel sebesar 1,660 dengan sig 0,000 0,05. Auto Prima Sudirman Honda Arista Pekanbaru Kinerja karyawan pada PT juga dipengaruhi disiplin kerja Thitung 3,630 dan Ttabel 1,660 dengan sig. Auto Prima Sudirman Honda Arista Pekanbaru Disiplin kerja memiliki Thitung sebesar 3,630 dan Ttabel sebesar 1,660 dengan sig 0,000 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki Thitung sebesar 7,053 dan Ttabel sebesar 1,660.

Kata kunci: *Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja karyawan (Y).*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

berdampak pada bisnis. Dampak yang sangat kentara adalah kekuatan persaingan dalam dunia bisnis. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan terus berlomba berinovasi

bisnis dapat bersaing dan menonjol dari para pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai dengan berbagai cara, antara lain melalui sumber daya atau kemampuan internal perusahaan. Perusahaan memerlukan penentuan kualitas (SDM) untuk mengisi setiap lini struktur organisasi berdasarkan keahlian dan keterampilan. PT. Sejak didirikan pada tahun 2008, Arista Prima Auto Sudirman telah menjadi bisnis yang mengalihdayakan layanan, khususnya yang terkait dengan Honda. Pekerjaan yang dilakukan PT. Dalam bentuk pelayanan prima, Honda dan perkantoran termasuk dalam CITUS.

Menurut wawancara dengan Direktur Utama, perusahaan masih bermasalah dengan kinerja karyawan, terbukti dengan banyaknya keluhan klien terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan. Misalnya, datang terlambat dari yang diharapkan, mengabaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa perwakilan tidak memiliki rencana dan

tujuan yang jelas. Motivasi karyawan dapat diukur dengan seberapa baik perilaku mereka di tempat kerja.

Kuantitas atau kualitas, jadi kinerja merupakan bagian penting dari kemajuan karena menunjukkan bagaimana bisnis berjalan. Motivasi adalah usaha dan keinginan yang dimiliki orang, yang mengaktifkan, memberdayakan, memberi mereka energi, dan mengarahkan mereka untuk bertindak dalam rangka menyelesaikan tugas dan berkinerja baik di tempat kerja. Kekuatan, arah, dan kelangsungan usaha individu

Untuk mencapai tujuan bisnis atau kebijakan dan peraturan yang mendorong pelaksanaan tugas yang tepat untuk mendukung optimalisasi kerja, disiplin kerja merupakan komponen penting. Disiplin kerja berkembang antara karyawan dan tempat kerja untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta pembagian tugas yang jelas di antara karyawan sesuai dengan jabatan (dari yang terendah hingga yang tertinggi).

Menurut Sutrisno (2018), disiplin adalah kemauan dan keinginan setiap individu untuk mematuhi norma-norma perilaku yang ada di sekitarnya. 86).

yang telah dibahas sebelumnya, penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja memerlukan perhatian yang serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi kasus Sudirman Arista Prima Auto PT. Honda Arista Pekanbaru

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda arista auto prima sudirman pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT honda arista auto prima Sudirman pekanbaru
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt Honda arista auto prima sudirman pekanbaru

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sudirman Arista Prima Auto
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT dipengaruhi disiplin kerja. Sudirman Arista Auto Prima
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Sudirman Arista Prima Auto

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis untuk menambah dan memperluas wawasan tentang permasalahan yang di teliti, dan untuk memenuhi gelar serjana bagi mahasiswa.

2. Bagi Perusahaan, untuk membatu pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan refrensi untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Sutrisno dalam (kasmir 2016:182) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatkan kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

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).

Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketiga target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

B. Langkah-langkahpeningkatankinerjakaryawan

Menyebutkan bahwa terdapat enam langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut Adhari (2021:72)

1. Mengidentifikasi setepat mungkin

Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan nya.

2. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan

Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja

3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.

4. Mengembangkan rencana tindakan untuk mengulangi penyebab kekurangan tersebut.

5. Melakukan rencana tindakan tersebut.

6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau sebelum mulai dari awal

C.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menyebutkan bahwa 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 keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangankerja

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 atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawasanya untuk menegerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawasanya.

8. 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.

9. 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.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dalam membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawannya untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. 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

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas penelitiannya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan objek penelitian, yaitu factor motivasi kerja dan disiplin kerja.

D. Indikator kinerja karyawan

Menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut (Adhari,2021:95)

1. Kerjasama

Karyawan berpartisipasi dan kerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

2. Tanggung jawab dan kecakapan

Karyawan bertanggung jawab pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasaran yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

3. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Karyawan dinilai dan atau dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberikan kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, seta penempilan simpatik dan wajar.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

7. Motivasi

Motivasi penggerakan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

2.1.2 MOTIVASI KERJA

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyaknya pilihan perilaku yang dapat mereka

jalankan baik tepat maupun tidak. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu dan termasuk gaji atau upah yang di dapat sebagai hasil kerja dan tentunya karyawan harus mengikut peraturan yang berlaku.

Motivasi adalah proses seseorang diberi energy, Diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan Robbins (2014:459).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang Sutrisno(2016:110).

Motivasi adalah dasar kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan atau memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, member kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan Santoso (2017:255).

Dari pengertian diatas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan atau kekuatan baik yang muncul dari dalam diri seseorang atau diberikan oleh manajer kepada karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Indikator motivasi kerja

Menyebutkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja adalah (Robbins, 2014:361):

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman dan penghargaan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan pewujudan diri
6. Dimotivasi motivasi kerja
7. Faktor internal
8. Faktor eksternal
9. Supervisi yang baik

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara ketertaturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, sendagurauan atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian. Ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Sutrisno (2010:87).

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).

Dari kesimpulan di atas disiplin kerja suatu kegiatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman.

2.1.3 Faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2010:89) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat dipengaruhi tegaknya disiplin.

2. Ada ketidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan perusahaan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan mengambil tindakan sangat perlu ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin itu tentulah atas langsung para karyawan yang bersangkutan.

3.1.5 Indikator dalam disiplin kerja

Indikator disiplin kerja dari Sutrisno (2010:211):

1. Disiplin preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan atauran, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin di

antara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin dari karyawan bukan semata-mata karena terpaksa manajemen perusahaan.

2. Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang mengambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disiplin tindakan pendisiplinan .

Sistem disiplin korektif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lebih melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

3. Disiplin progresif

Perusahaan biasa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, artinya menerima hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius.

Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut.

- a. Teguran secara lisan oleh penyelia
- b. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia

- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan pangkatnya
- f. Dipecat

2.2 Penelitian Terdahulu

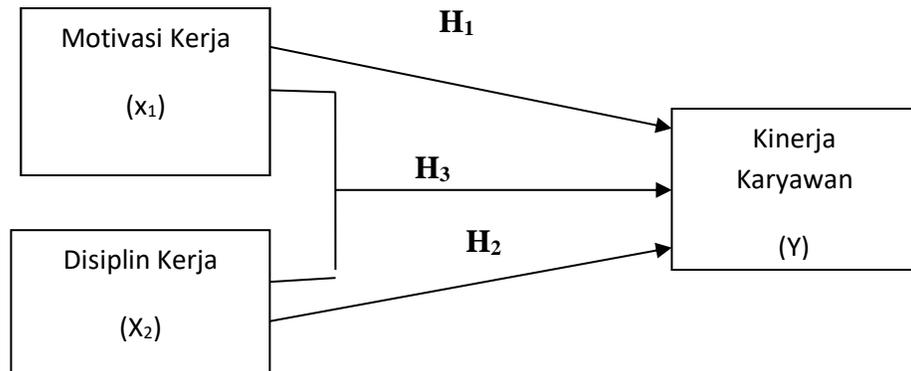
Nama	Judul	Variable	Motode analisis	Hasil analisis	Variabel yang akanditulasi sesuai dengan kondisi
Kartika dwiarisanti	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt pengadaian (persero) cabang ngajuk	Motivasi Kerja dan Disiplin kerja (Variabel Bebas) Terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3% yang artinya kontribusi variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar modal regresi ini.	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan
Mailiana	Pengaruh	Motivasi,	Regrsi	Hasil	Disiplin

Diana Hayati,Siti Rahayu	disiplin kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT Trio Motor Honda Warehouse Bnajarmasin	Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja (variable bebas) Kinerja karyawan (Variabel Teringkat)	linear Berganda	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Subyek pada penelitian ini adalah sebanyak 40 orang .	Kerja(X1), Kinerja Karyawan(X2)
Sandhi FialyHarahap.	Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa pura II (persero) kantor cabang kuala namu	Motivasi(Variabel Bebas) Disiplin kerja(Variabel Teringkat)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Motivasi (X1)Disiplin Kerja(X2) Kinerja karyawan

Natalia Susanto	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Devisipenjualan Pt Rembaka	Motivasi Kerja (Variabel Bebas) disiplin Kerja (Variabel Terikat)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja yang dimiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja karyawan
-----------------	--	---	-------------------------	---	--

2.2 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiono (2022:60) kerangka konseptual atau kerangka berpikir adalah sebuah konsep yang menjelaskan, mengukapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang diteliti berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah.



Gambar 1.1

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

X₁=MotivasiKerja

X₂=DisiplinKerja

Hipotesis

H1.=Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Honda Arista Auto prima Sudirman pekanbaru.

H2= .Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Honda Arista Auto Prima Sudirman pekanbaru .

H3=.Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Honda Arista Auto prima Sudirman pekanbaru.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menggunakan kuesioner, jenis pendekatan deskriptif untuk penelitian kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:11) Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian berdasarkan positivisme yang meneliti populasi atau sampel tertentu, dan menggunakan analisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner dan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:11)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Kuesioner dan pendekatan deskriptif digunakan dalam jenis penelitian kuantitatif ini. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:11) Strategi penelitian positivis, metode kuantitatif menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis dan meneliti populasi atau sampel tertentu 100 Sampel

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:116) Sampel adalah komponen dari jumlah dan ciri populasi. Metode eksklusi sampel digunakan untuk mengumpulkan jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini. Seperti yang

dikemukakan oleh Sugiyono (2013:122) Accidental sampling adalah metode pemilihan sampel berdasarkan kebetulan. Artinya, setiap orang yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel jika diputuskan bahwa orang tersebut merupakan sumber data yang baik. 100 orang diambil sebagai sampel untuk penelitian ini. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Pengertian Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja karyawan(Y)	Sutrisno menegaskan (2015:67). Kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang menentukan kinerja karyawan.	1. Kolaborasi 2. Kompetensi dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Attitude 5. Kreativitas 6. Ketulusan 7. Motivasi	Skala likert
Motivasi Kerja(X ₁)	Meurut Sutrisno (2016:11) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang memotivasi seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan tertentu. Akibatnya, motivasi sering diartikan sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku individu.	1. Kebutuhan tubuh 2. Kebutuhan akan rasa aman dan rasa syukur 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan untuk menunjukkan rasa syukur 5. Kebutuhan untuk menyadari diri sendiri 6. Kebutuhan pewujudan diri 10. Faktor internal 11. Faktor eksternal	Skala likert
Disiplin	Sutrisno 2010 87) Menurut	1. Disiplin	Skala

Kerja (X ₂)	Disiplin, disiplin adalah kekuatan yang terbangun dalam tubuh karyawan dan menyebabkan mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, disiplin biasanya diasosiasikan dengan hukuman.	<p>untuk pencegahan</p> <p>2. Disiplin untuk koreksi</p> <p>3. Disiplin berkelanjutan</p>	likert
-------------------------	---	---	--------

3.3.1 Pengukuran Variabel

Semua faktor dalam diperkirakan model skala bobrok. Pengukuran pada skala ini adalah ordinal. Angka diberikan untuk pengukuran biasa ketika definisi level digunakan. Tindakan ini tidak mengandung insentif tetap untuk item tersebut, namun hanya memberikan ukuran (positioning). tanggapan dari responden yang skornya ditentukan. Model skala ini terlihat seperti ini::

- a) Sangat Setuju sama dengan 5;
- b) Setuju sama dengan 4;
- c) Netral sama dengan
- d) 3. Beda = berat 2
- e) Beda kuat = berat 1

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Sugiyono (2013): 203) Proses observasi itu rumit dan melibatkan berbagai proses biologis dan psikologis. Tujuan dari metode ini adalah untuk memantau kinerja karyawan dalam kaitannya dengan faktor-faktor terkait kinerja PT. Auto Prima Sudirman Honda Arista Pekanbaru

2. Kuesioner

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:199) Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dimana sekumpulan pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini, peneliti membagikan kuesioner kepada orang-orang yang menjawabnya. Tanggapan tersebut kemudian dinilai menggunakan skala Likert. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:132) Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel penelitian adalah fenomena sosial yang telah ditentukan secara khusus oleh peneliti. Variabel yang akan diukur digunakan sebagai indikator variabel dengan skala Likert. Selanjutnya indikator-indikator tersebut menjadi landasan dalam pembuatan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.4 Data dan Sumber Data

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner dengan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk tanggapan mereka.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data statistik SPSS

3.4.1 Statistik Deskriptif

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:206) 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.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

memberi tahu kita apakah instrumen yang kita gunakan yang akan kita ukur dikenal sebagai uji validitas. Hasil uji validitas merupakan instrumen yang sah dan valid. 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.

menggunakan program SPSS untuk memverifikasi validitasnya. Pengukuran parametrik yang dikenal sebagai korelasi adalah metode pengujian yang digunakan. Pengukuran parametrik ini akan menghasilkan koefisien korelasi yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana dua variabel memiliki hubungan linier. Meskipun ada hubungan yang kuat antara dua variabel yang diselidiki, koefisien korelasi Pearson tidak mencerminkan kekuatannya secara akurat jika hubungannya tidak linier..

instrumen dan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Data valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sebenarnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sebenarnya. riset. 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:

$$Y = a - b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

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.

a. 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. Motivasi di balik tes ini adalah untuk melihat apakah contoh yang digunakan tersebar secara teratur atau tidak, dengan membuat spekulasi berikut:

H_0 : Distribusi datanya khas H_a :

Jika sigma lebih besar dari 0,05

maka data tidak berdistribusi normal, maka

H_0 diterima dan H_a ditolak.

jika sigma kurang dari 0,05.

Ghozali (2012). Data dengan distribusi normal dianggap sebagai data yang baik.

b. 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:

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

c. 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. Ghozali menegaskan (2013: 142) Metode Glajser digunakan untuk uji heteroskedastisitas. dengan membandingkan nilai residual absolut dari semua variabel independen. Berikut persamaan uji Glajser:

$$|v_1|=\alpha + \beta X_1+V_1$$

Informasi:

$|v_1|$ adalah nilai sisa total.

Variabel bebasnya adalah X_1 .

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

d. Uji Autokorelasi

berencana untuk memutuskan hubungan antara informasi dari perkembangan informasi pengamatan yang digambarkan oleh waktu atau ruang. Jonatan Sarwono, sebagaimana dilaporkan pada tahun 2017:98) Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai variabel yang sama berkorelasi. Uji autorelasi 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.

3. Nilai inersia (log) variabel dependen tidak dimasukkan sebagai variabel penjelas dalam model regresi.
4. 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:

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2\mathbf{X}_2$$

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 Ghozali (2013,P.. 98) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen.

2. Uji Simultan(f)

Ghozali (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 Ghozali (2018:95)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

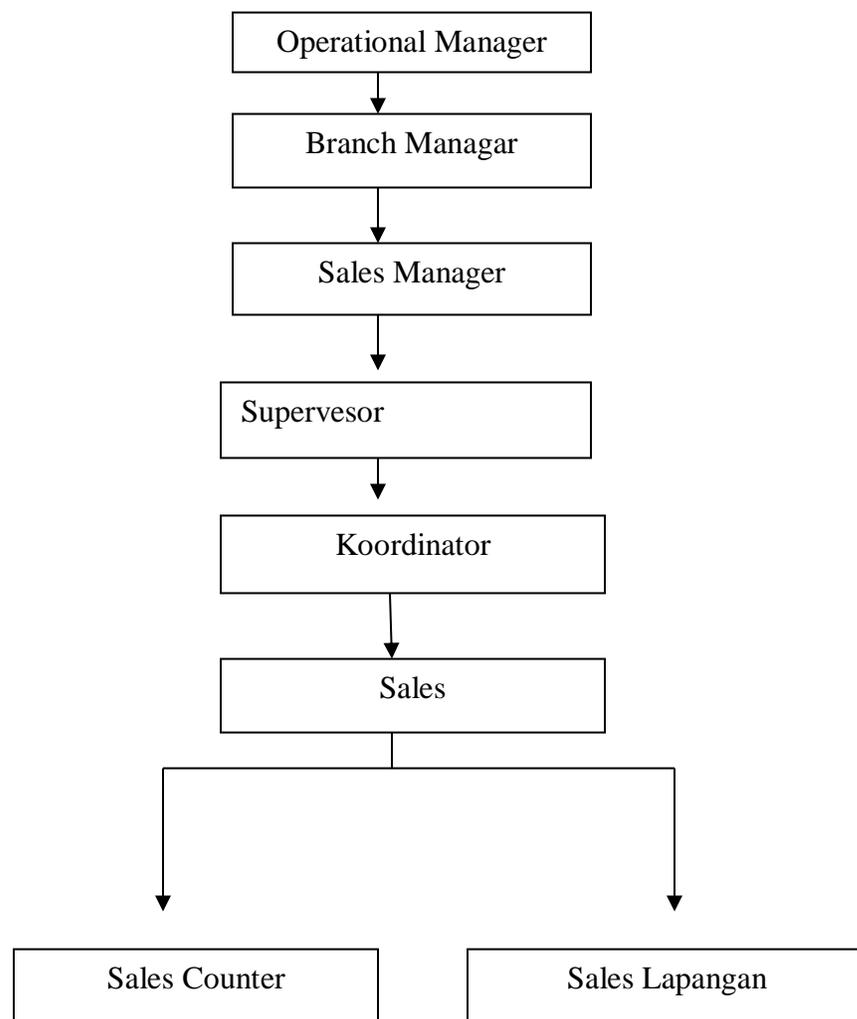
4.1.1. Sejarah Honda Arista

Kota atau Kabupaten Pekanbaru dilayani oleh Dealer Honda Honda Arista Sudirman. under PT dealers Jl dimana Arista Auto Prima berada. Jenderal Sudirman Kecamatan 338, Tengkerang Tengah. Riau, Marpoyan Damai Pekanbaru Sejak didirikan pada tahun 2003, Honda Arista Pekanbaru perusahaan otomotif nasional Indonesia. Arista hadir untuk membantu pelanggan memilih dan merawat kendaraan terbaik dengan solusi dan layanan terbaik. Arista menyediakan pilihan kendaraan dari merek ternama dunia melalui dealer resmi terbesar di Indonesia untuk menjamin kepuasan pelanggan.

Tim Honda Arista yang terdiri dari para mekanik dan tenaga penjual terlatih selalu siap memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan Honda. Berbagai penghargaan dan pengakuan yang telah diberikan PT kepada kami menunjukkan hal ini. Sebagai pemilik merek Honda di Indonesia dan dari organisasi independen lainnya, Honda Prospect Motor Keberadaan ARISTA sebagai perusahaan otomotif telah mendapatkan kepercayaan dan pengakuan dari banyak pemilik merek otomotif terkemuka, termasuk pemilik Honda, Suzuki, Mitsubishi, Hino, Wuling, dan merek sepeda motor Yamaha.

ARISTA telah berkembang hingga mencakup lebih dari 80 dealer resmi terbesar di Indonesia di berbagai provinsi berkat dedikasinya terhadap layanan pelanggan dan semangat untuk melayani pelanggan. Untuk bersama-sama sangat memprioritaskan

Struktur organisasi



a. Jenis-jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan	Frekuensi
Sales Lapangan	30
Sales Counter	3
Admin Unit	10
Admin Bengkel	7
Mekanik	50

4.2 Profil Umum Responden

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Sudirman Arista Prima Auto Melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT, dikumpulkan data dan informasi untuk menjawab dan membuktikan hipotesis. Sistem responden digunakan untuk melakukan prosedur penyebaran. Arista Prima Auto Sudirman Seperti terlihat pada tabel, penyebaran kuesioner pada umumnya dilakukan secara bertahap:

Tabel 4.1
Deskriptif Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah Kuisisioner yang Disebarkan	100
Jumlah Kuisisioner yang Tidak Kembali	0
Jumlah Kuisisioner yang Kembali	100
Jumlah Kuisisioner yang Rusak	0
Jumlah Kuesioner yang Diolah	100

Sumber: Data Primer Diolah sendiri (2023).

yang disebar sebanyak 100 lembar, seperti terlihat pada Setelah beberapa waktu berlalu, kuesioner yang disebar menggunakan aplikasi Google form berhasil dikumpulkan kembali, dan setelah dilakukan pemeriksaan ternyata seluruh kuesioner telah dikembalikan. sehingga terdapat 100 lembar kuesioner yang dapat diolah. Langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan data yang berasal dari penyebaran kuesioner (pembuatan tabulasi data) setelah semua data dan informasi yang diperlukan terkumpul. Proses ini dilakukan dengan tangan. Dengan bantuan program SPSS, pengolahan data dapat langsung dilakukan setelah proses berhasil diselesaikan.

Kelompok demografis responden penelitian ini, sebagaimana ditentukan oleh hasil pengolahan data, tercantum dalam di bawah ini:

Tabel 4.2
Demografis Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	55	55%
Perempuan	45	45%
Usia		
20 s/d 25 Tahun	24	24%
26 s/d 45 Tahun	76	76%

Sumber: Data Primer Diolah sendiri (2023).

Mayoritas responden, 55, adalah laki-laki, dan mayoritas berusia antara 26 dan 45, 76, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.2 sebelumnya.

4.3 Statistik Deskriptif

Statistik memberikan informasi tentang ringkasan data berupa data total dan standar deviasi hasil olahan data dari sejumlah variabel penelitian, antara lain Kinerja Karyawan (Y), variabel dependen, dan Berikut adalah hasil pengujian statistik deskriptif.

Tabel 4.3
Deskriptif Statistik

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja	100	24	6	30	2478	24.78	5.894	34.739
Disiplin Kerja	100	24	6	30	2506	25.06	5.626	31.653
Kinerja Karyawan	100	32	8	40	3207	32.07	8.066	65.056
Valid N (listwise)	100							

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 22 (2023).

Motivasi Kerja memiliki standar deviasi 5.894 dan rata-rata (mean) 24,78. Variabel Kinerja Karyawan masing-masing memiliki rata-rata 32,07 dan standar deviasi 8.066, sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki rata-rata 25,06 dan standar deviasi 5.626.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

menggunakan teknik korelasi produk, yaitu membandingkan skor setiap item dengan skor total

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	0.755	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 akurat.

b. Uji Reliabilitas

ada suatu alat ukur atau seberapa konsisten alat ukur tersebut ketika dua atau lebih pengukuran dilakukan dengan instrumen yang sama dalam

kelompok yang sama. Tingkat reliabilitas masing-masing kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji Cronbach Alpha. Hanya pernyataan yang benar yang dapat melewati ujian ini. Hasil uji reliabilitas selengkapnya sebagai berikut:

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

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (2023)

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.

Setelah terpenuhnya pengujian pada asumsi klasik maka diperoleh persamaan regresi linear bergandadugaaan yaitu:

$$Y=b_0+b_1=b_2X_2$$

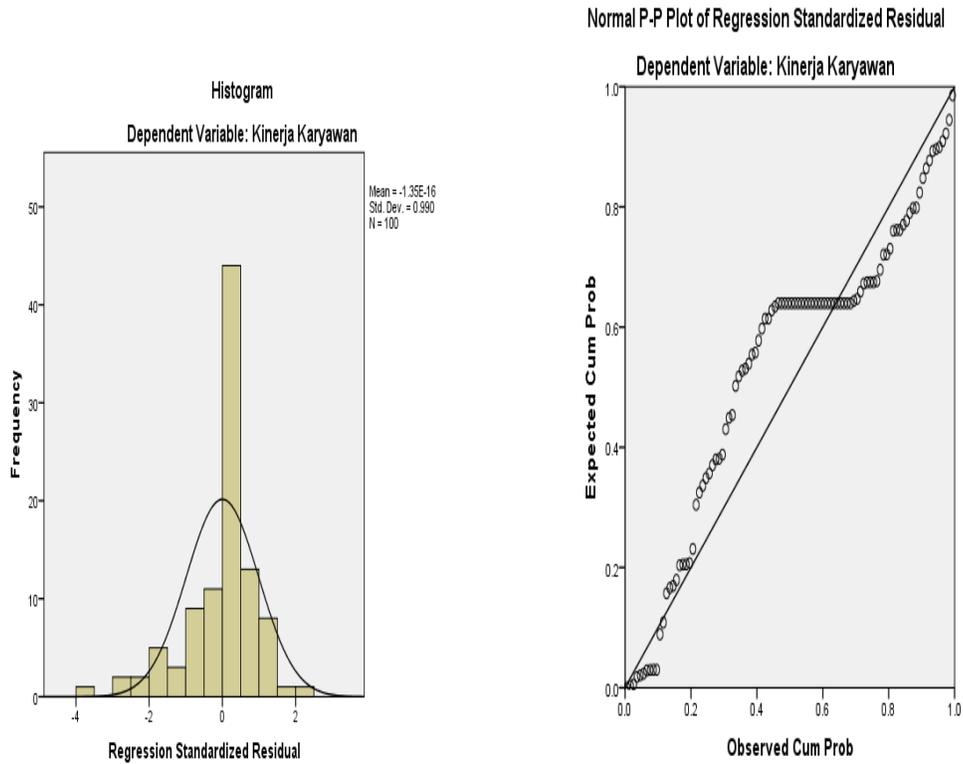
4.4.2 Uji asumsi standar

a. Uji Normalitas

Ghozali menegaskan (2018:111) adalah untuk mengetahui apakah nilai residual distribusi normal. Dikatakan bahwa nilai residual didistribusikan secara kasar sejalan dengan rata-rata. Residu regresi dikenai uji normalitas. Diagram P-P Plot digunakan dalam proses pengujian. memiliki yang mendekati garis diagonal dianggap sebagai Terhadap kesalahan residual model regresi, analisis regresi linier dengan plot P-P normal menunjukkan pola grafik normal, yaitu sebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Diolah Dengan SPSS 22 (2023)

Oleh karena itu, model regresi terdistribusi secara normal sebagai akibat dari hal ini.

1. Uji multikolinearitas

Variance Factor (VIF) atau tidaknya multikolinearitas. Bukan multikolinearitas jika kurang dari 10 dan ada nilai toleransi yang lebih tinggi dari 0,1 disajikan pada tabel .

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.

2. Uji Heteroskedastisitas

metode Glejser dapat mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas. Ghozali menegaskan (2013:142) Koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap nilai residual absolut $|e|$ menunjukkan model tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Informasi selengkapnya.

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

Sumber : Diolah Dengan SPSS 22 (2023)

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.

3. Uji Autokorelasi

menentukan apakah suatu model regresi linier menunjukkan pada periode $t-1$. Salah satu cara untuk melihat adanya autokorelasi pada model relaps adalah dengan melakukan uji Durbin Watson (D_w). Koefisien autokorelasi bernilai nol jika nilai D_w berada di antara Batas menunjukkan.

Tabel 4.9

Autokorelasi Durbin Watson (D_w)

Durbin Watson (D_w)	Kesimpulan
Kurang dari 1,57	Ada autokorelasi
1,57 sampai 1,63	Tanpa kesimpulan
1,63 sampai 2,37	Tidak ada autokorelasi
2,37 sampai 2,43	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,43	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari 2017

Dalam penelitian ini, uji Durbin-Watson menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.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.

a. Teknik Pengujian Hipotesa

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honada Arista Auto Prima Sudirman Di Pekanbaru. dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.10. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

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:

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

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 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

Untuk mengetahui sejauh mana setiap faktor bebas agak bergantung pada variabel terikat, dilakukan uji-t dengan α 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 X₁ (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 α 5% = 1,660 artinya t hitung > t tabel maka nilai relaps X₂ (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 ^b
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 > dari f tabel untuk menunjukkan independen memiliki pengaruh signifikan terhadap

3. Kofesien Determinasi (R²)

bertujuan untuk mengukur kapasitas modal untuk menjelaskan variasi dependen. Koefisien determinasi dapat berkisar dari 0 sampai 1. Ketidakmampuan untuk menjelaskan variabel dependen secara memadai ditunjukkan dengan nilai R² yang rendah. Menurut Ghazali (2018):95, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa keberadaan variabel yang diperlukan.

Tabel 4.13
Determinasi Kofesien (R^2)
Model Summary^b

Mo del	R	R Square	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbi n- Wats on
					R Square Change	F Chang e	df1	df 2	Sig. F Chang e	
1	.832 ^a	.692	.686	4.523	.692	108.91 9	2	97	.000	1.837

Sumber : Data Dioalah Dengan SPSS 22

Nilai R² 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%.

BAB V PENUTUP

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 R² diketahui sebesar 0,692. variabel independen memiliki besaran variabel dependen sebesar 69,2%, sedangkan penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 30,8%

5.3 Saran-Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan, maka disampaikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan demi tercapainya PT. dan kinerja karyawan perlu dipertahankan atau ditingkatkan oleh Honda Arista. Di PT. Honda Arista Auto Prima Sudirman Pekanbaru, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedua variabel yang diteliti. Selain itu, kinerja karyawan, dan idealnya PT.