**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELANG PERKASA MOTOR PADANG**

*THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ELANG PERKASA MOTOR PADANG*

**Rahman Wahid Jailani dan Salfadri**

*Jurusan Manajamen, Fakultas Ekonomi*

*Universitas Ekasakti Padang*

*Jl. Veteran Dalam No 26 B, Padang*

**ABSTRAK**

Hasil Penelitian Ini Bertujuan Untuk Meneliti Dan Menganalisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang. Dimana Variable X1 Adalah Motivasi, X2 Disiplin Kerja, Variabel Dependen Adalah Kinerja Karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang. Penelitian Ini Menggunakan Uji Asumsi Klasik Yang Terdiri Dari uji normalitas,uji multikulieoritas, uji heroskadisitas dan Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F . Hasil dari Penelitian Ini adalah Secara Parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang. Secara Parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang. Secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

*ABSTRACT*

*The Results of This Study Aim To Research and Analyze the Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Elang Perkasa Motor Padang. Where Variable X1 Is Motivation, X2 Work Discipline, Dependent Variable Is the Performance of Employees of PT. Elang Perkasa Motor Padang. This study uses a classic assumption test consisting of normality test, multi-priority test, heroskadisity test and Multiple Regression Test, T Test and F Test. The results of this study are partially Work Experience significantly influence the Performance of Employees of PT. Elang Perkasa Motor Padang. Partially Work Discipline has a significant effect on the Performance of Employees of PT. Elang Perkasa Motor Padang. Simultaneously Work Motivation and Discipline have a significant effect on the Performance of Employees of PT. Elang Perkasa Motor Padang*

***Keywords:*** *Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Pada suatu organisasi sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, sehingga peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Menurut Tadjudin, (2015:45), dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri sehingga kinerja karyawan meningkat, serta tujuan yang ditetapkan oleh organisasi akan tercapai. Menurut Ribbins & Judge (2015:55) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mepengaruhi individu untuk mencapai hal yanh spesifik sesuai dengan tujuan individu, selain itu dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar kehadiran pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan.

Penelitian ini didasarkan pada situasi yang terjadi di PT. Elang Perkasa Motor Padang dimana kinerja karyawan yang pada PT. Elang Perkasa Motor Padang mengalami penurunan dan banyaknya karyawan yang berhenti tidak sesuai aturan sehingga PT. Elang Perkasa Motor Padang merekrut karyawan baru hampir tiap tahun. Fenomena ini tidak terlepas dari motivasi yang kurang baik yang diberikan pihak PT. Elang Perkasa Motor Padang kepada karyawan sehingga kinerja karyawan tidak memnuhi syarat yang diinginkan PT. Elang Perkasa Motor Padang. Selanjutnya peneliti ingin mengetahui apa pengaruh motivasi bagi kinerja karyawan sehingga karyawan bisa bertahan dan termotivasi dalam berkerja. Selanjutnya ingin membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Hasan, Syahril (2016) Hasil penelitian motivasi menyumbang 0,601 atau 60,1% dari naik turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Elang Perkasa Motor Padang.**

**Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Motor Perkasa Padang ?
2. Apakah displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Motor Perkasa Padang ?
3. Apakah Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Motor Perkasa Padang secara simultan?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja karyawan**

1. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015, hal.67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015,hal.11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Abdullah (2014,hal.3) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

1. **Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Malayu S.P. hasibuan (2014:144), beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan

Penilai menilai kesetian pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetian pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam meyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

1. Prestasi

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai atau guru dari uruain pekerjaannya. Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

1. Tanggung jawab

Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan prilaku kerjanya setiap hari.

1. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

1. kedisiplinan

Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaann atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memnuhi kewajibannya, dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tampa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

**Motivasi**

1. **Pengertian Motivasi**

Motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Adapun Pengertian Motivasi menurut T. Hani Handoko (2011:252), motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

1. **Indikator Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2016: 128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

1. Need for achievement (Perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. Need for af iliation, (Kebutuhan akan afiliasi),merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Need for power (Perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

**Disiplin Kerja**

1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 186) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi sangat memgangu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat diperlukan dalam kondisi organisasi. Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang atau pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya , baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

1. **Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2014:284) menilai disiplin dengan mengunakan indikator-indikator berikut:

* + - * 1. Tanggung jawab terhadap tugas

Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

* + - * 1. Ketepatan dalam melaksanakan tugas. Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, dan hasil kerja pegawai sesuai dengan instruksi pimpinan.
        2. Ketaatan pada peraturan organisasi

Pegawai memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak menyeleweng atau menentang dari peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis atau tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya

* + - * 1. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan

Dari indikator diatas dapat disimpulkan, disiplin seorang pegawai harus mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, menghargai waktu dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi serta menjaga nama baik organisasi.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan dan kerangka konseptuan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**Hipotesis Penelitian**

H1: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang.

H3: Diduga motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

PT Elang Perkasa Motor merupakan Dealer Resmi Kendaraan SUZUKI yang berlokasi di Jl. Khatib Sulaiman No 87 Padang,

**Sejarah Penelitian**

PT Elang Perkasa Motor merupakan Dealer Resmi Kendaraan SUZUKI yang berlokasi di Jl. Khatib Sulaiman No 87 Padang, Sebagai Dealer Suzuki Padang yang sudah berdiri selama bertahun tahun, menjadikan kami sangat berpengalaman dalam urusan mobil Suzuki, Website ini kami bangun sebagai media promosi dan informasi mengenai daftar harga, promo terupdate, dan produk produk terbaru Suzuki. Kami melayani pembelian Cash & Kredit berbagai model kendaraan Suzuki dengan jaminan kualitas layanan dan harga terbaik. Kami akan berupaya semaksimal mungkin memberikan layanan penjualan dan after sales yang maksimal.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Riset kepustakaan :

Yaitu cara menggunakan data-data dari buku – buku dan bahan– bahan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang dbahas / diteliti.

1. Penelitian lapangan :

Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu melalui hasil pengisian kuesioner Responden

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian disamping perlu menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik pengumpulan data yang relevan.

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014, hal.142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner, Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan kepada pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti yaitu karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang.

1. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan PT.Elang Perkasa Motor Padang secara umum, keadaan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

**Jenis dan Sumber Data**

1. **Jenis Data**

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka – angka yang diperoleh dari PT.Elang Perkasa Motor Padang yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan yang berkerja di PT.Elang Perkasa Motor Padang dan data – data lainnya yang menunjang penelitian.

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT.Elang Perkasa Motor Padang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum Perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi – informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

1. **Sumber Data**
2. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden dan data yang diambil adalah jawaban responden

1. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah disiapkan oleh objek penelitian atau yang dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber seperti: sejarah perusahaan, laporan–laporan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan lain – lain.

**Populasi Dan Sampel**

1. **Populasi**

Menurut Agussalim M.(2015) Populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda( hidup atau mati). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Elang Perkasa Motor Padang yang berjumlah 84 orang.

1. **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Adapun metode pengampilan sampel dalam penelitian ini adalah mengunakan metode *total sampling* Sampel. Metode *total sampling* yaitu mengambil populasi sebagai sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Elang Perkasa Motor Padang. Sampel penelitian ini sebanyak 84 karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, menurut Arikunto (2012,hal 49) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen.Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

1. **Uji Realibilitas**

Imam Ghazali (2015) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

1. **Uji Multikolineritas**

Menurut Imam Ghozali (2015: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2015: 139-143).

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:76) analisis deskriptif adalah Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim manguluang, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut :

Y = b1X1 + b2X2+e

Dimana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = nilai konstanta

X1 = variabel motivasi

X2 = variabel disiplin kerja

b1 = koefisien motivasi

b2 = koefisien disiplin kerja

e = residual error

**Metode Pengujian Hipotesis**

1. Uji t-Statistik

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai adalah uji t-statistik. Untuk melihat tingkat signifikan dimasing masing variabel idependen secara statistik, dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen secara individu atau persial.

1. Uji F-Statistik

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai selanjutnya adalah uji F-statistik. Untuk melihat tingkat signifikan variabel independen secara statistik, dan digunaka untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas

1. Uji Motivasi (X1)

Seluruh item pernyataan variabel **Motivasi** (X1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel (0,2120), item pernyataan dapat digunaan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Validitas disiplin kerja (X2)

Seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2500),maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

Seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2500), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Dari penyajian table 4.10 diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukan *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 84 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | 3,20049590 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,063 |
| Positive | ,063 |
| Negative | -,057 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,577 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,893 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Didapatkan nilai residual sebesar 0,893 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 84 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Tolerance | VIF |
| (Constant) |  |  |
| Motivasi | ,233 | 4,300 |
| disiplin kerja | ,233 | 4,300 |

1. Variabel X1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 4,300 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,223 lebih besar dari 0,10.
2. Variabel X2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 4,300 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,223 lebih besar dari 0,10.
3. Uji Heteroskedastisitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | ,634 | ,528 |
| Motivasi | 1,158 | ,250 |
| disiplin kerja | -,821 | ,414 |

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa variabel-variabel dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Analisa Kuantitatif**

a. Analisa Regresi Linear Berganda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | B | Std. Error |
| (Constant) | 13,142 | 5,326 |
| Motivasi | ,626 | ,139 |
| disiplin kerja | ,622 | ,128 |

1. konstanta sebesar 13,142 berati bahwa tidak ada motivasi dan disiplin kerja(X1,X2,=0) maka nilai kinerja karyawan adalah 13,142 satuan.
2. Koefisien regresi motivasi0,626, koefisien bernilai positif artinya jikamotivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,629 satuan bila variabel independen lainnya kostan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja 0,622, koefisien bernilai positif artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,622 satuan bila variabel independen lainnya kostan.

**Hasil Koefisien Determinasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square |
| ,902a | ,814 | ,810 |

Berdasarkan tabel 4.15 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,814. Hal ini berarti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel prestasi kerja, kompentensi dan lainnya.

**Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | 2,468 | ,016 |
| Motivasi | 4,512 | ,000 |
| disiplin kerja | 4,872 | ,000 |

1. Variable *motivasi* memiliki t hitung (4,512) > t tabel (1,988) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *motivasi* berpengaruh positif dan signifikankasi terhadap kinerja karyawan.
2. Variable *disiplin kerja* memiliki t hitung (4,872) > t tabel (1,988) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *disiplin kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | F | Sig. |
| Regression | 177,588 | ,000b |
| Residual | 4,512 | ,000 |
| Total | 4,872 | ,000 |

Variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Motivasi berpengaruh signifikankan terhadap kinerja karyawan PT. Elang Perkasa Motor Padang
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elang Perkasa Motor Padang
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elang Perkasa Motor Padang
4. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elang Perkasa Motor Padang sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Saran- Saran**

1. Bagi Penulis

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dirasa perlu dilakukan perbaikan atau pengembangan lagi serta pembelajaran yang lebih mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini, saran yang diberikan kepada penelitian ini untuk selalu melakukan perbaikan kesalahan, data tersebut masih bisa diperbaiki.

1. Bagi Tempat Penelitian
2. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah diberikan oleh karyawan. Oleh karena itu, Motivasi sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan.
3. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan menambah sampel penelitiannya, dengan harapan bisa memperoleh hasil yang lebih signifikan terhadap variabel terikat sehingga dapat menghasilkan penemuan baru

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosda Karya

Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang

Agussalim Manguluang ,2016 . *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang

Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian.Jakarta:N Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipata

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Fahmi, Irham. 2016. Teori Dan Teknik Pengambilan Keputusan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011.“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goswami, V.,& Divya R. S. (2016). Internet Addiction Among Adolescents: A Review Of The Research. Journal Of Indian Pshychology, 3(11)

.

Hariyanto, Puji, and Sri Padmantyo(2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri).

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Inaray, Jelita Caroline. "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16.2 (2016).

Lusri, Lidia. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya." *Agora* 5.1 (2017).

Lijan Poltak Sinambela. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Nur cahyani, Ni Made, and IGA Dewi Adnyani. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.1 (2016).

Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Siregar, Baharuddin., (2017) "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota." Analitika 2.1 (2017): 17-25.

Sutrisno, Sutrisno, Aziz Fathoni, and Maria Magdalena Minarsih. "Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang." *Journal of Management* 2.2 (2016).

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono.(2014).Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif Dan R&D.Bandung: Alfabeth.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke-22). Bandung: Cv. Alfabeta.