

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN SIMPANG RAYA
CABANG DI KOTA SERANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Primagraha



Disusun Oleh :

Nama : AMI SUNDARI

NIM : 0433081617137

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRIMAGRAHA**

2020

LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN

Nama : AMI SUNDARI
NIM : 0433081617137
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Jenjang Pendidikan : STRATA I (S1)
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN SIMPANG RAYA CABANG DI KOTA
SERANG BANTEN

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

LULUS

Pada hari Jumat Tanggal 18 Bulan September Tahun 2020

Oleh Dewan Penguji,

Serang, 18 September 2020

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis

Ketua Program Studi S1
Manajemen


Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402


Ayu Puspitasari., MM
NIDN.

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI

Nama : AMI SUNDARI
NIM : 0433081617137
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Jenjang Pendidikan : Strata I(S1)
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RESTORAN SIMPANG RAYA CABANG
DI KOTA SERANG BANTEN

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

LULUS

Pada hari Sabtu Tanggal 18 Bulan September Tahun 2020
Oleh Dewan Penguji,

Serang, 18 September 2020

Pembimbing I


Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402

Pembimbing II


Dedeh Kurniasih, SE., MM.
NIDN.0416127805

Dewan Peguji,

1. **H. Ari Gunardi, S.Pd., M.Pd**
NIDN. 0410057304



2. **Syaechurodji, MM**
NIDN.0413127006



3. **Dedeh Kurniasih, SE., MM**
NIDN.0416127805



PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : AMI SUNDARI

NIM : 0433081617137

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MSDM

Jenjang Pendidikan : STRATA I (S1)

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN SIMPANG RAYA CABANG DI KOTA
SERANG

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan merupakan hasil plagiat atau penjiplakan mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Universitas Prima Graha Serang.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

MATERAI

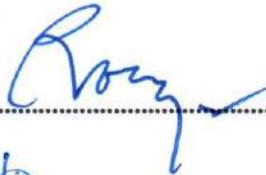
AMI SUNDARI

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Nama : AMI SUNDARI
NIM : 0433081617137
Program Studi : Strata Satu (S1)
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN SIMPANG RAYA CABANG DI KOTA
SERANG BANTEN

Disetujui untuk diuji dan dipertahankan dalam sidang skripsi pada 18 September
2020

1. **Achmad Rozi, SE., MM**
NIDN. 0417057402
Pembimbing I



.....

2. **Dedeh Kurniasih, SE., MM.**
NIDN.0416127805
Pembimbing II



.....

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RESTORAN SIMPANG RAYA CABANG DI
KOTA SERANG**

**OLEH
AMI SUNDARI
NIM 0433081617137**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Simpang Raya di Kota Serang, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Simpang Raya di Kota Serang, dan (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Simpang Raya di Kota Serang.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik menggunakan metode analisis regresi berganda dengan persamaan melalui program IBM SPSS Statistics 23.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Simpang Raya di Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dengan $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,045 < 0,05$. (2) secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Simpang Raya di Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dengan $t_{hitung} 2,728 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,010 < 0,05$. (3) Disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 8,092 > 3,30$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikan $0,001$. Besar pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 34,3%, ditunjukkan dengan nilai R^2 yaitu 0,343.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE SIMPANG RAYA
RESTAURANT IN SERANG CITY**

BY

AMI SUNDARI

NIM 0433081617137

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of work discipline toward employees performance Simpang Raya restaurant in Serang City, (2) the effect of work motivation toward employees performance Simpang Raya restaurant in Serang City, and (3) the effect of work discipline and work motivation toward employees performance Simpang Raya restaurant in Serang City.

This research includes associative causal research using quantitative approach. Sampling using saturation sampling, meaning the whole population is used as a sample. Data collection techniques used are questionnaires that measurement using a Likert scale and statistically processed using multiple regression analysis to the equation by IBM SPSS Statistics 23.0.

The results showed the coaching that : (1) While partially Work discipline positive and significant effect toward employees performance Simpang Raya restaurant in Serang City. This is evidenced by the results with $t_{hitung} 1,763 > t_{tabel} 1,695$ and significance $0,00 < 0,05$. (2) While partially Work motivation positive and significant effect toward employees performance Simpang Raya restaurant in Serang City. This is evidenced by the results with $t_{hitung} 2,535 > t_{tabel} 1,695$ and significance $0,00 < 0,05$. (3) work discipline and work motivation simultaneously significant effect toward employee performance. This can be seen from the $F_{hitung} > F_{tabel}$ is $F_{hitung} 7,054 > 3,30$, so that $F_{hitung} > F_{table}$ significance of 0,000. The influence of variables discipline and work motivation toward employees performance is 31,3%, indicated by the value of R^2 is 0,313.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke jalan kebenaran dan peradaban serta jalan yang di ridhoi-Nya.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Simpang Raya Cabang di Kota Serang”, dan diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Romli Ardie H S, M.Pd., selaku Rektor Universitas Primagraha.
2. Bapak Syaechurodji, S.Kom., MM., selaku Wakil Rektor I Universitas Primagraha.
3. Bapak H. Haerofiatna, SE., MM., selaku Wakil Rektor II Universitas Primagraha.
4. Ibu Dedeh Kurniasih, SE., MM., selaku Sekretaris Rektor Universitas Primagraha.
5. Bapak Achmad Rozi, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha.

6. Ibu Ayu puspitasari, MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Primagraha.
7. Bapak Syaechurodji, S.Kom., MM., sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dedeh Kurniasih, SE., MM., sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak H.Zulfar Zain dan Bapak H. Iskandar Zain selaku pemilik Restoran Simpang Raya.
10. Bapak Muhammad Isra Kris Malvinos, S.si., MM., selaku pihak Restoran Simpang Raya.
11. Kepada seluruh karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang yang telah bekerja sama dan memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian, terutama kepada Bapak D. Achdiat Muchsin dan Bapak Goni Grinaldi selaku Manajer Restoran Simpang Raya Kota Serang sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
12. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Kampus Prima Graha Kota Serang.
13. Orang tua tercinta Bapak Maman Sudarman (Alm) dan Ibu Latifah yang telah memberikan kasih sayang dan doanya kepada penulis.
14. Kepada Saudara dan Keluarga yang senantiasa, memberikan semangat, dukungan, motivasi, do'a, dan bantuan sehingga skripsi ini selesai pada waktunya.

15. Sahabatku tercinta *Chubby Squad* Ailisna Listiawati, S.Ak., dan Indri Damayanti, S.I.Kom., yang senantiasa memberikan semangat dan do'a dalam penyusunan skripsi ini dan senantiasa mendorong penulis untuk selalu maju.
16. Okky Setiawan, S.H., yang telah memberikan semangat dan doanya untuk penulis.
17. Teman-temanku seperjuangan D3 menuju S1 yang selalu memberikan masukan, semangat, bantuan dan do'a dalam penyusunan skripsi ini dan senantiasa mendorong penulis untuk selalu maju.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PIMPINAN	i
PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	iv
ABSTRAK (INDONESIA)	v
ABSTRACT (ENGLISH)	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
F. Kegunaan Hasil Penelitian	11
G. Sistematika Penulisan.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI	14
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja	17
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	18

c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
d.	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	20
3.	Pengertian Motivasi Kerja.....	26
a.	Pengertian Motivasi Kerja.....	26
b.	Tujuan Motivasi Kerja	27
c.	Jenis-jenis Motivasi Kerja	27
d.	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	28
4.	Keterkaitan Antar Variabel	29
	B. Kerangka Teoritis	33
	C. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Metode Penelitian	35
B.	Desain Penelitian.....	36
C.	Operasional Variabel.....	36
D.	Populasi dan Sampel	39
E.	Metode Penelitian Data	40
F.	Metode Analisis Data	42
G.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	51
1.	Profil Perusahaan	51
2.	Visi, Misi Perusahaan.....	54
3.	Struktur Organisasi Perusahaan	56
4.	Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab.....	57
B.	Uji Statistik Deskriptif.....	59
1.	Deskriptif Karakteristik Responden	59
a.	Berdasarkan Usia.....	59
b.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
c.	Berdasarkan Pendidikan	60
d.	Berdasarkan Lama Kerja	61

C. Analisis Hasil Penelitian.....	62
D. Pembahasan	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran-Saran.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang.....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang	6
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Penyebab Menurunnya Motivasi Kerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Likers	41
Tabel 3.3 Waktu Penelitian	49
Tabel 4.1 cabang Restoran Simpang Raya.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	67

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)	73
Tabel 4.18 Hasil Uji f (Simultan)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 Logo Restoran Simpang Raya	51
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	56
Gambar 4.3 Uji Heterosdastisitas	69

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dunia kuliner semakin berkembang. Indonesia yang terkenal dengan keanekaragaman budayanya, juga memiliki keanekaragaman dalam makanannya. Dunia usaha saat ini mengalami persaingan usaha yang semakin ketat. Oleh sebab itu dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk melakukan pengembangan usaha. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha ialah potensi Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu Sumber Daya Manusia diperusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak cukup hanya dengan peralatan yang canggih tapi juga diperlukan sumberdaya manusia yang bisa melakukan pekerjaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Saripuddin & Rina, 2017). Pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menjalankan perusahaan restoran dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Salah satu perusahaan yang berbentuk restoran adalah Restoran Simpang Raya Cabang di Kota Serang yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 154 Cipete, Sumur Pecung, memiliki karyawan yaitu berjumlah 34 orang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2006.

Restoran Simpang Raya adalah usaha pribumi yang bergerak dibidang masakan Minang (Padang), Restoran ini awalnya dari Bukit Tinggi daerah Sumatra Barat. Simpang Raya merupakan satu dari beberapa restoran khas Padang yang paling dikenal publik di beberapa kota besar di Indonesia. Restoran Simpang Raya merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak 1960 bergerak pada bidang kuliner yang menyajikan makanan khas daerah Sumatra Barat seperti Rendang, Ayam Pop dan lainnya. Salah satu menu andalan dari Restoran Simpang Raya sendiri adalah Ayam Pop.

Saat memasuki ke Restoran Simpang Raya, pengunjung akan langsung disapa dengan salam lalu dipersilahkan untuk memilih tempat duduk. Tak berapa lama, menu andalan Restoran Simpang Raya diantaranya ayam pop, gulai kepala ikan kakap, ayam goreng, ayam sayur, telur dadar dan perkedel, sambal hijau hingga kuliner khas Padang paling fenomenal yakni rendang daging yang siap disajikan. Saat ini Restoran Simpang Raya sudah membuka hampir 45 cabang lebih di seluruh Indonesia. Restoran Minang yang kini dikelola secara profesional ini sangat mudah ditemui di beberapa tempat di DKI Jakarta, Jawa Barat, sebagian Jawa bahkan hingga ke beberapa kota di kepulauan nusantara, termasuk di Banten.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis. Pada saat ini, kondisi restoran Simpang Raya belum menunjukkan hasil yang maksimal, kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat yang dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada Restoran yang tinggi. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014) yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di Restoran Simpang Raya. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian	6	30%

	tugas		
2	Ketidaksesuaian jam kerja	7	35%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	3	15%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	4	20%
Total		20	100%

(Sumber: Observasi dengan 20 orang karyawan tahun 2020)

Hasil pra *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 6 orang (30%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 7 orang (35%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuai jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan peneliti yang dilakukan pada Restoran Simpang Raya cabang Kota Serang. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari ketidaktepatan penyelesaian tugas seperti, menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, pelayanan yang kurang memuaskan, kurangnya menerapkan senyum, salam, sapa dimana yang sudah diterapkan oleh Restoran Simpang Raya. Sementara itu, menurunnya kinerja pada sebagian karyawan karena adanya ketidaksesuai jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Tingkat disiplin karyawan yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh Restoran terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang

melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan, Terdapat sebagian karyawan yang tidak memakai tanda pengenal, tidak memakai peci bagi para laki-laki, dan sebagian masih memakai sandal yang harusnya memakai sepatu.

Perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerja baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2019:94), kedisiplinan kerja dapat diukur dari indikator: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Dari hasil pra survei peneliti terhadap 20 orang karyawan restoran simpang Raya Kota Serang. Faktor penyebab rendahnya disiplin kerja pada karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait Taat terhadap aturan waktu: pelanggaran waktu kerja	8	40%
2	Terkait Taat terhadap peraturan perusahaan: pelanggaran	5	25%

	berpakaian, kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas,		
3	Terkait Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan bertingkah laku dalam pekerjaan	7	35%
Total		20	100%

(Sumber: Observasi dengan 20 orang karyawan tahun 2020)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 8 orang (40%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan melanggar waktu kerja, sebanyak 5 orang (25%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan masih ada yang melanggar berpakaian, kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas,. Sementara itu, sebanyak 7 orang (35%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, selain disiplin karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi menunjukkan bagaimana cara memberikan dorongan terhadap gairah kerja bawahan, supaya mau bekerja keras dengan memberikan semua ketrampilan dan kemauannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo dalam Susanto (2019), menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan Restoran Simpang

Raya pada pra survei diperoleh informasi bahwa manajer dilihat kurang memiliki kedekatan kepada beberapa karyawan yang dipimpinya dan juga kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Kompensasi serta bonus terkadang tidak sepadan dengan beban kerja sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017: 153-156) mengemukakan teori Maslow (1943) dimana teori hirarki memiliki 5 kebutuhan yakni: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan Penghargaan, maupun Kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan peneliti hasil pra *survey* kepada 20 orang karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang, penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan diindikasikan dengan beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Motivasi Kerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang

No	Penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait tidak adanya Kebutuhan Fisiologis : kompensasi	6	30%
2	Terkait tidak adanya Kebutuhan rasa aman: kemananan dan jaminan karyawan	2	10%
3	Terkait tidak adanya Kebutuhan sosial: kerjasama dan kedekatan dengan atasan	4	20%
4	Terkait tidak adanya Kebutuhan Penghargaan: kenaikan jabatan dan prestasi	5	25%

5	Terkait tidak adanya Kebutuhan aktualisasi diri: pengawasan dan pelatihan	3	15%
Total		20	100%

(Sumber: Observasi dengan 20 orang karyawan tahun 2020)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan fisiologis, sebanyak 2 orang (10%) tidak adanya kebutuhan rasa aman, sebanyak 4 orang (20%) tidak adanya kebutuhan sosial, sebanyak 5 orang (25%) tidak adanya Kebutuhan Penghargaan, serta sebanyak 3 orang (15%) menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan aktualisasi diri.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Simpang Raya Cabang di Kota Serang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan terlihat dari menurunnya kecepatan kerja karyawan, Pelayanan yang kurang memuaskan, kurangnya menerapkan senyum, salam, sapa.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.
3. Kompensasi serta bonus terkadang tidak sepadan dengan beban kerja sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan.
4. Terdapat sebagian karyawan yang tidak memakai tanda pengenal, tidak memakai peci bagi para laki-laki, dan sebagian masih memakai sandal yang harusnya memakai sepatu.
5. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang.
6. Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan.
7. Tingginya tingkat stress kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.
8. Kurangnya pelatihan kerja karyawan dalam hal pelayanan tamu.

C. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada “Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Simpang Raya Cabang di Kota Serang”.

D. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Simpang Raya Cabang di Kota Serang.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen Restoran Simpang Raya Cabang di Kota Serang dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan ini disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori penunjang, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil dan pembahasan berisi gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial dan teoritis dari hasil peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Simamora dalam Sulaksono (2015: 103) mendefinisikan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan”.

Menurut Mangkunegara, 2011:67 bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”.

Adapun pengertian menurut Hari Sulaksono (2015:91) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari

karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Simamora dalam Sulaksono (2015:103), kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

- Faktor Individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
- Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran.
- Factor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam (Damayanti et al, 2018), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019:86), “Disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Rivai (2011) definisi disiplin kerja adalah:

“Suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturanperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan serta kerelaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019:89-92) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari

ucapkan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Dimensi dan Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2017:194-198),

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu

diluarkemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi human harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan coss relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Selanjutnya menurut Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakanyang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Dimensi dan indikator menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2019:94) yang meliputi:

- Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, serta Ketepatan waktu dan kecepatan mengerjakan tugas.
- Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Adapun definisi dari para ahli, antara lain:

Pengertian motivasi menurut Sutrisno (2019:109), “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa:

“Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing”.

Selanjutnya Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2017:143), “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2017:146), yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini di jelaskan dijelaskan dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2017:150) sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi Motivasi kerja di bagi menjadi lima dimensi dimana Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan Sosial, maupun Kebutuhan aktualisasi diri. Hasibuan (2017: 153-156) mengemukakan teori Maslow (1943) yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki

Kebutuhan dari Maslow ini diilhami oleh Human Science Theory dari Elton Mayo.

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Maslow berpendapat bahwa dalam diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, terdiri atas kebutuhan akan makanan, minuman dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan penghargaan, baik penghargaan internal maupun eksternal.
- 4) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri

4. Keterkaitan Antar Variabel

a. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2017:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan kehidupan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan menurun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qodarini dan Nugraheni (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri karyawan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan pribadi ikut tercapai. Sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar karyawan termotivasi. Hasil penelitian Pratama et al (2017), ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja

c. Hubungan Antara disiplin kerja, motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus mampu mengembangkan semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang dapat dilaksanakan antara lain meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Dimana motivasi dan disiplin kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja apabila dilaksanakan dengan baik, ada beberapa teori dan penelitian yang telah dilaksanakan dimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi dan disiplin kerja dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Yang Relevan

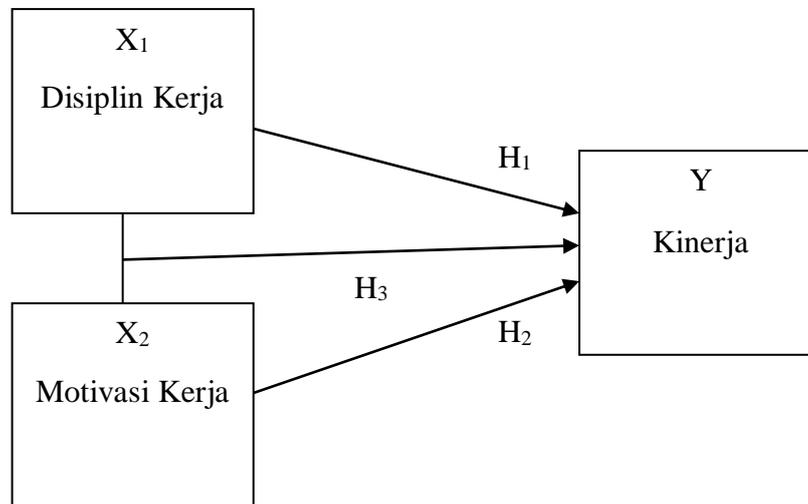
No	Peneliti dan Judul	Persamaan dan perbedaan variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Natalia Susanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap	Persamaan : 1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji <i>t</i> diperoleh

	Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Perbedaan: 1. Kepuasan Kerja	nilai signifikansi t motivasi kerja 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$).
2	Yelli Eka Sumadhinata (2018)	Persamaan:	Diperoleh persamaan regresi
No	Peneliti dan Judul	Persamaan dan perbedaan variabel penelitian	Hasil penelitian
	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Universitas Swasta Di Bandung	1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Kinerja karyawan Perbedaan: -	linier bergandadilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 12,000 dibandingkan dengan Ftabel sebesar 4,00 maka Fhitung > dari Ftabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja
3.	Mohammad Rifky Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)	Persamaan 1. Motivasi kerja 2. Kinerja karawan Perbedaan: 1. Kepuasan kerja	Metode penelitian Kuantitatif Deskriptif dan regresi linier berganda. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\leq 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,241
4.	Raden Yohanes Luhur (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk	Persamaan: 1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Perbedaan: 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan	Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Nilai thitung variabel motivasi karyawan adalah $0,707 < t_{tabel} 1,976$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,481 > 0,05$
5.	Jasman Saripuddin, Rina Handayani (2017)	Persamaan: 1. Disiplin kerja	Pengujian regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak

	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	2. Motivasi kerja 3. Kinerja karyawan Perbedaan: -	adanya pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh thitung 1,631 < ttabel 2,045 dengan probabilitas sig. 0,114 > 0,05
--	---	--	---

C. Kerangka Teoritis

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang.



Gambar 2.1. Kerangka berfikir

1. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y).
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

D. Hipotesis

Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.” Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis. Menurut Sugiyono (2014:159), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. antara lain :

- H₁: Diduga Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada restoran Simpang Raya Kota Serang.
- H₂: Diduga motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada restoran Simpang Raya Kota Serang.
- H₃: Diduga Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada restoran Simpang Raya Kota Serang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian harus ditentukan oleh peneliti sebelum melaksanakan penelitiannya agar memberikan gambaran serta arahan dan pedoman dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2014:2), yang dimaksud dengan metode penelitian adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berupa angka”.

Menurut Sugiyono (2014:8) menyatakan bahwa:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selain itu, menurut Priyono (2016:45) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan asumsi-asumsi pendekatan positivis”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Dimana “Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual”. (Sugiyono, 2014:20).

B. Desain Penelitian

Untuk menerapkan metode ilmiah dalam penelitian maka diperlukan

suatu desain penelitian. Menurut Moh. Nazir (2017:70) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku.”

Penelitian ini menggunakan dengan desain penelitian kausal. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2014:37) “adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.”

C. Operasional Variabel

Definisi variabel menjelaskan variabel-variabel penelitian yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini dijelaskan mengenai variabel-variabel penelitian, baik variabel independen maupun dependen. Menurut Sugiyono (2014:59), “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel adalah sesuatu bentuk kegiatan atau objek yang sudah di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan informasi yang di dapatkan akan berguna bagi peneliti maupun objek yang di teliti. Dalam penelitian ini ada beberapa variable yang diteliti. Variable tersebut yaitu :

a. Varibel Independent (Variebel X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variebel x adalah disiplin kerja (x_1) dan motivasi kerja (x_2)

b. Variabel Dependent (Variabel Y)

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah tentang Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Table Operasional Variabel

Variable	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala pengukuran
Disiplin Kerja (X1) Singodimejdo Dalam Sutrisno (2019: 86)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Singodimejdo Dalam Sutrisno (2019: 86)	Taat terhadap aturan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan jam masuk kerja (1) • Tingkat ketepatan jam pulang kerja (2) • Ketepatan waktu dan kecepatan mengerjakan tugas (3) 	Likert
		Taat terhadap aturan perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat bertingkah laku sesuai dengan aturan perusahaan (4) • Tingkat sopan santun terhadap orang lain (5) 	Likert
		Taat terhadap aturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berpakaian sesuai dengan aturan perusahaan (6) • Dikenakan sanksi terhadap pelanggaran peraturan (7) • Tingkat kepatuhan terhadap aturan perusahaan (8) 	Likert

Variable	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala pengukuran
		Taat terhadap aturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya pernah meninggalkan 	Likert

			tempat kerja tanpa izin dari atasan (9)	
			<ul style="list-style-type: none"> • Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan (10) 	
<p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Maslow dalam Hasibuan (2017: 153-156)</p>	<p>Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai</p>	Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan (1) • Adanya Pemberian bonus (2) 	Likert
		Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan dalam bekerja (3) • Jaminan terhadap hak karyawan (4) 	Likert
		Kebutuhan Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kenaikan jabatan (5) • Pengakuan akan prestasi (6) 	Likert
		Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kerjasama (7) • Adanya interaksi antar pegawai (8) 	Likert
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan atas perhatian kegiatan (9) • Pendidikan dan pelatihan (10) 	Likert
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Menurut Setiawan dan Kartika (2014)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya</p>	<p>Ketepatan penyelesaian tugas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat(1) • Saya mengerjakan 	Likert

Variable	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala pengukuran
	sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kesesuaian jam kerja	dengan cekatan dan tidak menunda-nunda (2)	Likert

	Mangkunegara, (2011:67)		<ul style="list-style-type: none"> • Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (3) 	
		Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja (4) • Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak (5) 	Likert
		Kerjasama antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya senang membantu rekan kerja yang Kesulitan dalam bekerja (6) 	Likert

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:117) menyatakan bahwa “Populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Restoran Simpang Raya sebanyak 34 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang

sangat kecil. Pendapat penulis ini sesuai dengan penulis lain, Sugiyono (2014:68), “Sampel jenuh adalah sensus, dimanasesua anggota populasi dijadikan sampel”. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sample penelitian, yaitu jumlah karyawan 34 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:187) menyatakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dengan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Definisi dari kedua sumber data tersebut sebagai berikut :

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung.

Pada penelitian ini penulis memperoleh data langsung melalui jawaban langsung dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:137), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014:137) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Bentuk jawaban skala

likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu- ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut adalah tabel skala likert:

Table 3.2 Skala Likert

Kategori	Point
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2014:137)

2. Sumber data sekunder adalah sumber data yang di peroleh secara tidak langsung biasanya di berikan kepada orang lain atau lewat dokumen dan digunakan untuk melengkapi data primer. Pada penelitian ini penulis memperoleh data-data sekunder dari studi pustakaan dan dari internet.

F. Metode Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2016: 3). Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 23.0.

1. Uji Kualitas Validitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel, Dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel, jika r hitung lebih besar dari rtabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016:54).

b. Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur realibilitas data dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Hendri & Setiawan (2017) dalam Ghazali (2011), jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak

reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik linear berganda adalah untuk melihat asumsi tertentu tentang pola perilaku variabel yang dikenal dengan asumsi dasar regresi, uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Imam Ghozali (2016:154) tujuan uji normalitas adalah:

“Untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”.

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dalam pengujian normalitas bahwa jika peneliti memiliki responden > 50 , maka Sig Kolmogorov-Smirnov yang dibandingkan dengan Alpha, sedangkan jika peneliti memiliki responden di bawah < 50 , maka Sig Shapiro-Wilk yang dibandingkan dengan Alpha untuk menguji normalitas data yang diperoleh (Widodo, 2017:111). Dalam pembahasan ini akan dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian :

- Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2016:103) tujuan uji multikolonieritas adalah:

“Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam satu model. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terdapat hubungan antar variabel independen (Widodo, 2017:78). Ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model, dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Menurut Widodo (2017:79), model regresi yang baik adalah ketika tidak terdapat gejala multikolinearitas, dimana nilai tolerance harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF harus lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Widodo, 2017:80). Menurut Widodo, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas, dimana residual memiliki varians yang sama atau disebut homoskedastisitas. Heterokedastisitas tidak terjadi pada suatu model apa bila pola gambar scatterplot memiliki karakteristik:

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar sumbu 0.
- b) Titik-titik data tidak hanya berkumpul di atas atau di bawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar dan menyempit dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003) (dalam Ghazali, 2016:95). Analisis regresi linier berganda meliputi:

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh factor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari faktor seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja. Adapun perumusan model

analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 dan β_2 : Koefisien Regresi

X1 : Disiplin kerja

X2 : Motivasi Kerja

e : Standar Error

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Imam Ghozali (2016:98) tujuan koefisien determinasi

(R²) pada intinya adalah :

“Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”.

Analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiono, 2014:231)

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Tujuan metode koefisien determinasi berbeda dengan koefisien korelasi berganda. Pada metode koefisien determinasi, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (lebih memberikan gambaran fisik atau keadaan sebenarnya dari kaitan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Cara melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Cara lainnya bisa dengan membandingkan nilai

statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2016:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

G. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Restoran Simpang Raya cabang Kota Serang yang beralamatkan Jalan Ahmad Yani No.154 Cipete, Sumur Pecung, Kota Serang – Banten. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan April 2020.

Table 3.3. Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Septem 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																												
2.	Penyusunan & Bimbingan Proposal																												
3.	Seminar Proposal																												
4.	Pengumpulan Data atau lapangan																												
5.	Pengolahan Data																												
6.	Analisis Data																												
7.	Bimbingan Skripsi																												
8.	Sidang Skripsi																												

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan membahas Gambaran umum Objek, karakteristik responden, analisis data penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dan pembahasan. Data yang diperoleh didapatkan dari kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti dan disebarluaskan kepada 34 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai dari bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.

Pengolahan data yang didapatkan dari hasil kuesioner dilakukan dengan menggunakan program aplikasi Microsoft Excel 2007 dan SPSS 23.0.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Perusahaan : Restoran Simpang Raya

Logo :



Gambar 4.1

Logo Restoran Simpang Raya

Alamat : Jalan Ahmad Yani No. 154 Cipete, Sumur Pecung,
Serang – Banten. 42118.

Telepon : (0254) 204447

Website : www.simpang-raya.com

Instagram : @simpangraya

Restoran Simpang Raya pertama kali di dirikan pada tahun 1960 di kota Bukittinggi, Provinsi Sumatra Barat. Pada tahun 1960 Pasar Rakyat menjadi tolak ukur perekonomian Negara. Sehingga lokasi pertama didirikannya Restoran Simpang Raya berada di Pasar atas Bukittinggi dan Restoran tersebut masih berdiri sampai dengan saat ini.

Restoran Simpang Raya merupakan sebuah restoran yang menyajikan masakan khas tradisional Minangkabau yang beragam dengan cita rasa dan bumbu asli Indonesia yang dipadukan dengan kualitas dan higienitas yang terjaga. Masakan minang adalah aneka makanan olahan asli khas daerah Sumatera Barat yang merupakan masakan warisan nenek moyang dengan bumbu rempah-rempah asli Indonesia. Oleh karena itu Restoran Simpang Raya berusaha untuk melestarikan dan mengembangkan masakan tradisonal Indoensia dengan baik.

Pelopop terbentuknya Restoran Simpang Raya di Pulau Jawa yaitu Bapak H.Zulfar Zain, Bapak H.Noersal Bagindo (alm), Bapak H.Mus (alm), mengembangkan restoran Simpang Raya pada tahun 1974 dengan mendirikan restoran di kota Puncak Cipanas Jawa Barat. Dengan seiring waktu, saat ini restoran Simpang Raya telah memiliki cabang sebanyak 45 lebih Restoran yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia.

Tabel 4.1 Cabang Restoran Simpang Raya

DAERAH	CABANG
--------	--------

JAKARTA	Jl. Daan Mogot. No. 77. Jakarta Barat.
	Jl. KH Hasyim Ashari No. 51, Roxy, Jakarta Barat
	Jl. Minangkabau, RT.1/RW.1, Manggarai, Jakarta selatan
	Telkom Landmark Subroto, Kan. 52, Jl. Gatot Subroto, RT.6/RW.1, Jakarta Selatan
	Kramat Raya No.71. Jakarta Pusat.
	Dunia Fantasi. Kawasan Indonesia.Taman Impian Jaya Ancol
	Tol Tangerang Merak Km.13 (Kebon Jeruk)
CIBUBUR	Jl. Transyogi Alternatif Cibubur No.12B
	Ruas Rest Area Tol:CibuburRest Area km.10. Cibubur
BOGOR	Jl. Raya Gadog Bogor. (Ciawi)
BEKASI	Jln. Jendral Sudirman. No.1. Bekasi Barat.
DEPOK	Jl. Margonda Raya no. 264 (Depok)
BANTEN	Jl Raya Cilegon No.16
	Jl. Raya Merak
	Jl. Ahmad Yani No. 154 Cipete, Sumur Pecung
	Ruas Rest Area Tol:Banten Rest Area Km. 13.5 Toll Jakarta
	Ruas Rest Area Tol:Rest Area Km. 14. Toll Tangerang -

Sumber : Restoran Simpang Raya

Selain memberikan kualitas produk makanan yang terjaga, dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, Restoran Simpang Raya menyajikan beberapa jenis pelayanan diantaranya:

- Makan di tempat (konsumen dapat menggunakan tempat yang sudah restoran sediakan)
- *Delivery Order*
- Perasmanan / Catering
- Menu Budget

Restoran Simpang Raya cukup diminati hampir seluruh kalangan masyarakat Indonesia maupun Luar Negeri. Hal ini dikarenakan harga jual yang cukup terjangkau dan rasa makanan yang diminati oleh kalangan luas. Dalam perjalanannya Restoran Simpang Raya di anugerahi sebagai Restoran Padang terbaik oleh Kementerian Pariwisata Indonesia tahun 2010.

2. Visi Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi restoran Padang terbaik di Indonesia dengan jaringan restoran yang tersebar di seluruh pelosok negeri. Untuk mencapai visi ini, Restoran Simpang Raya selalu menjamin mutu produk-produknya dengan cita rasa makanan khas Minang, memberikan pelayanan yang memuaskan, menawarkan kebersihan dan keamanan produk pangan yang halal serta nilai-nilai tambah lainnya.

b. Misi

- 1) Membangun organisasi perusahaan dengan mengembangkan sistem manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berdedikasi dan Profesional.
- 2) Melestarikan dan mengembangkan makanan khas minang ke seluruh pelosok Indonesia termasuk ke pasar Internasional.
- 3) Membangun hubungan yang baik dan memberikan kepuasan kepada semua pihak diantaranya pelanggan, karyawan, pemegang saham / investor, pemasok maupun pemilik.

- 4) Menjadi Perusahaan dengan sitem berbasis syariah / sesuai dengan ajaran Islam.
- 5) Mengembangkan inovasi demi kelangsungan dan ketahanan perusahaan.
- 6) Menyelenggarakan program-program kemanusiaan dan social

Hari kerja normal pada Restoran Simpang Raya cabang di kota Serang di atur selama 2 hari libur dalam 1 bulan. Terhitung 12 jam kerja sehari, dimana terdapat 2 *shift* sebagai berikut;

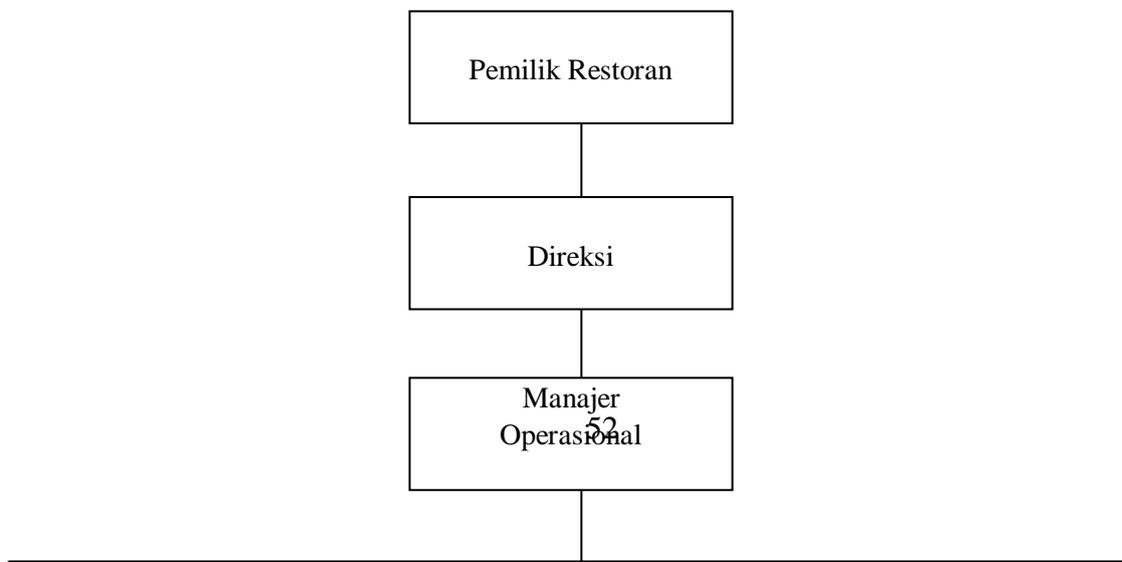
Shift I (Langsung) : Pukul 07:00 – 19:00 (Jam Kerja)

Shift II (Istirahat) : Pukul 07:00 – 13:30 (Jam Kerja)

: Pukul 13:30 – 18:30 (Istirahat)

: Pukul 18:30 – 22:00 (Jam Kerja)

3. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2
Struktur Organisasi

4. Pembagian Tugas Dan Tanggung Jawab

1) Pemilik Restoran

Pemilik restaurant dan sekaligus pimpinan bagi seluruh bagian atau karyawan dalam restaurant tersebut.

2) Direksi

Direksi merupakan orang yang bertanggung jawab dan juga memiliki wewenang dalam pengurusan Restoran Simping Raya. Tugas

dari seorang direksi adalah menentukan usaha yang akan dijalankan oleh perusahaan. Pada bagian ini juga yang menentukan sebuah kebijakan serta penjadwalan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan.

3) Manajer Operasional

Manajer personalia mempunyai tugas yang mengatur organisasi, mengendalikan unit personalia, mengurus proses administrasi seluruh kegiatan personalia. Selain itu manajemen personalia juga bertugas mengurus prosedur perekrutan dengan seleksi, ujian, wawancara serta membuat sistem nilai untuk kinerja karyawan Restoran Simpang Raya.

4) Kasir

Tugas Kasir Restoran Simpang Raya adalah staf yang bertugas melayani transaksi pembayaran, mencatat/Membukukan Invoice/Surat Tagihan Masuk dan Omzet Harian, membuat Laporan Jumlah Modal Kasir.

5) *Chef*

Tugas seseorang chef Restoran Simpang Raya yang bertanggung jawab dalam operasional produksi di restoran, mengelola dapur yang menjadi tanggung jawabnya, membuat daftar bahan baku yang akan dibeli.

6) *Staff* Pergudangan

Merekap data pemesanan barang, Memeriksa jumlah stok barang, Mengklaim pembayaran masuk dan keluar, Memesan barang.

7) Administrasi Kantor

Administrasi kantor yang bertugas melaporkan kegiatan pembukuan yang terjadi di Restoran Simpang Raya dalam seperiodenya untuk kegiatan evaluasi. Membuat laporan yang berhubungan dengan kegiatan seperti produksi, penggajian, maupun pengiriman untuk memverifikasi rincian, mengevaluasi kinerja dan mengawasi aktivitas kerja. Selain itu, memantau setiap aktivitas pekerjaan perkantoran dan administrasi untuk memastikan kepatuhan terhadap standar kualitas, waktu, dan prosedur yang tepat.

8) *Staff* Bagian Pelayanan

Menyajikan pelayanan berupa pengantaran produk, penerimaan pesanan, menjaga kebersihan di sekitar tempat usaha dan lain sebagainya.

B. Uji Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Pada penelitian ini Karakteristik responden yang akan dibahas adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja responden.

a. Usia

Pada analisis karakteristik responden berdasarkan usia, responden dibagi menjadi 4 kelompok. Berikut merupakan tabel hasil analisis

karakteristik berdasarkan usia:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	2	5,9 %
2	21 – 29 Tahun	14	41,1 %
3	30 – 49 Tahun	15	44,1 %
4	> 50 tahun	3	8,9 %
Jumlah		34	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Dari hasil pengolahan tersebut menunjukkan bahwa karyawan Restoran Simpang Raya yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 2 orang (5,9%), karyawan yang berusia 21 - 29 tahun berjumlah 14 orang (41,1%), karyawan yang berusia 30 - 49 tahun berjumlah 15 orang (44,1%), sedangkan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 3 orang (8,9%). Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa mayoritas karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang berusia 30 - 49 tahun.

b. Jenis Kelamin

Pada analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, reponden dibagi menjadi pria dan wanita. Berikut merupakan tabel hasil analisis berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki- laki	32	94,1 %
2	Perempuan	2	5,9 %
Jumlah		34	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pria yaitu sebanyak 32 orang (94,1%). Sedangkan responden wanita sebanyak 2 orang (5,9%). Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin pria.

c. Pendidikan

Pada analisis karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden dibagi menjadi 3 kelompok. Berikut merupakan tabel hasil analisis berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMP	2	5,9 %
2	SMA/ SMK	29	85,2 %
3	DIPLOMA	3	8,9 %
Jumlah		34	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden lulusan SMP sebanyak 2 orang dengan presentase 5,9%. Diikuti dengan responden lulusan SMA/SMK sebanyak 29 orang dengan presentase 85,2%. Sedangkan tingkat pendidikan diploma sebanyak 3 orang dengan presentase 8,9% .

d. Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	12	35,3 %
2	6 – 10 Tahun	16	47,0 %
3	11 – 15 Tahun	6	17,7 %
Jumlah		34	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 47,0%. Diikuti dengan responden dengan masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 35,3%. Diikuti dengan responden dengan masa kerja selama 11-15 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 17,7%

C. Analisa Hasil Penelitian

Pengolahan data yang didapatkan dari hasil kuesioner dilakukan dengan menggunakan program aplikasi Microsoft Excel 2007 dan SPSS 23.0.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan atau indikator tersebut adalah valid. Kemudian jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap 34 responden dengan tingkat signifikan 5% maka r_{tabel} ($df = N-2, 34-2 = 32$) diperoleh nilai r_{tabel} 0,338 (lihat lampiran r_{tabel}). Pengujian validitas dilakukan dengan *SPSS 23 for windows*, hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja(X₁)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil
Pernyataan 1	0,616	0,338	Valid
Pernyataan 2	0,656	0,338	Valid
Pernyataan 3	0,520	0,338	Valid
Pernyataan 4	0,565	0,338	Valid
Pernyataan 5	0,510	0,338	Valid
Pernyataan 6	0,585	0,338	Valid
Pernyataan 7	0,447	0,338	Valid
Pernyataan 8	0,612	0,338	Valid

Pernyataan 9	0,484	0,338	Valid
Pernyataan 10	0,507	0,338	Valid

Sumber : Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil
Pernyataan 1	0,697	0,338	Valid
Pernyataan 2	0,536	0,338	Valid
Pernyataan 3	0,813	0,338	Valid
Pernyataan 4	0,608	0,338	Valid
Pernyataan 5	0,650	0,338	Valid
Pernyataan 6	0,749	0,338	Valid
Pernyataan 7	0,518	0,338	Valid
Pernyataan 8	0,679	0,338	Valid
Pernyataan 9	0,766	0,338	Valid
Pernyataan 10	0,748	0,338	Valid

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil
Pernyataan 1	0,680	0,338	Valid
Pernyataan 2	0,706	0,338	Valid
Pernyataan 3	0,697	0,338	Valid
Pernyataan 4	0,816	0,338	Valid
Pernyataan 5	0,751	0,338	Valid
Pernyataan 6	0,845	0,338	Valid

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner reliabel (layak) atau tidak reliabel (tidak layak), maka pengambilan keputusan menggunakan pedoman sebagai berikut:

1. Jika Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel reliabel
2. Jika Cronbach's Alpha ≤ 0,60 maka variabel tidak reliabel

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian yang diteliti pada output pengolahan dan menggunakan analisis statistik SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Kolerasi	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,740	0,600	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,865	0,600	Reliable
3	Kinerja Pegawai	0,838	0,600	Reliable

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan hasil uji nilai *cronbach alpha* > koefisien kolerasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) yaitu untuk variabel Disiplin kerja (X₁) didapat nilai alpha sebesar 0,740 dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,865 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,838. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel. Hal tersebut dapat dikatakan karena *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat digunakan untuk bahan uji selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Berikut merupakan hasil pengolahan data dan penjelasan masing-masing uji

asumsi klasik pada masing-masing variabel.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk mengetahui residual persamaan regresi dalam penelitian ini adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pedoman yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka residual berdistribusi normal
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.53794041
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.507
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.13 uji normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat Asymp. Sig. (2-tailed) total

keseluruhan $0,959 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah adanya korelasi antara variabel independen (X1, X2). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas. Metode yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pedoman yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas
- b) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Disiplin Kerja	.923	1.083
2	Motivasi Kerja	.923	1.083
a. Dependent Variable: KINERJA			

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

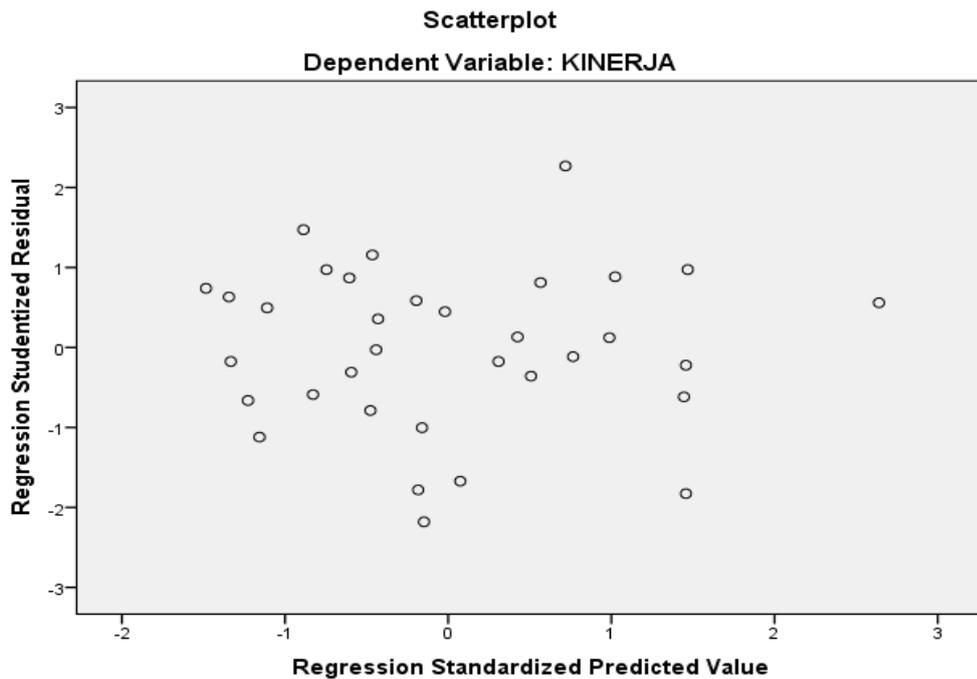
Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF lebih kecil < 10 ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam uji heterokedastisitas adalah dengan *Scatterplot*. Pedoman yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah titik-titik pada *Scatterplot* menyebar secara acak dan tidak berbentuk sebuah pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka tidak terjadi heterokedastisitas. Jika titik-titik pada *Scatterplot* membentuk sebuah pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Gambar 4.3

Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik pada *Scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, baik di bagian atas angka nol ataupun di bagian bawah angka nol dari sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi serta layak untuk dilanjutkan ke uji tahap berikutnya, karena bebas dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih

variabel bebas, dengan menggunakan data primer hasil dari penyebaran kuesioner kepada 34 responden. Berikut merupakan tabel hasil pengolahan data:

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.635	5,431
	Disiplin Kerja	,258	,124
	Motivasi Kerja	,279	,102

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,635 + 0,258 X_1 + 0,273 X_2 + e$$

Interpretasi:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,635. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja, dan motivasi kerja tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 1,635.
- b. Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,258%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai disiplin

kerja maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,258% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- c. Nilai koefisien motivasi kerja (X₂) sebesar 0,279%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai motivasi kerja maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,279% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah dari 0 - 1.

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.343	.301	2.619	2.042
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai koefisien determinasi (R

square) sebesar 0,343 atau 34,3%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 34,3% terhadap kinerja karyawan pada Restoran Simpang Raya di Kota Serang sedangkan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yaitu disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara terpisah (parsial) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.635	5.007		.301	.380
	DISIPLIN KERJA	.258	.124	.316	2.087	.045
	MOTIVASI KERJA	.279	.102	.413	2.728	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

a. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05) adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka $t_{hitung} = 2,087$

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen) = $(34-2-1) = 31$, maka t_{tabel} adalah 1,695

e. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

f. Menarik Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,045 < 0,05$ dan nilai t

hitung diketahui bahwa $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 1,695$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja

a. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05) adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka $t_{hitung} = 2,728$

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen) = $(34-2-1) = 31$, maka t_{tabel} adalah 1,695

e. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

f. Menarik Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,010 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $t_{hitung} 2,728 > t_{tabel} 1,695$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen pada penelitian ini yaitu deskripsi kerja, pengawasan, dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.972	2	55.486	8.092	.001 ^b
	Residual	212.558	31	6.857		
	Total	323.529	33			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN						

Sumber: Output SPSS, Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka Uji F dilakukan dengan langkah- langkah sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 = Disiplin pekerjaan, dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = Disiplin pekerjaan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikansi

a. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05) adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian

b. Menentukan F_{hitung} dengan menggunakan SPSS

c. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai F_{hitung} diketahui sebesar 8,092 dengan sig. 0,001.

3) Menentukan F_{tabel} :

$$df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = (3-1) = 2$$

$$df_2 = n - k = (34-3)=31$$

Dengan $N_1 = 2$ dan $N_2 = 31$, maka $F_{tabel} = 3,30$

4) Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} \leq 3,30$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > 3,30$

5) Menarik kesimpulan

Berdasarkan table ANOVA pengujian maka diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $8,092 > 3,30$ maka H_0 ditolak. Diperoleh nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,045 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,258. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang.

Menurut Hasibuan (2017: 193), “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai.” Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qodarini dan Nugraheni (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 2,728 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,010 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,279. Dengan demikian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Simpang Raya cabang di Kota Serang.

Menurut Noor dalam penelitian Saripuddin & Handayani (2017), motivasi adalah keinginan dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi sangatlah penting, dan motivasi dapat mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang.

Mengenai pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Simpang Raya Kota Serang, peneliti ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan dimana diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 8,092 > 3,30$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran simpang Raya cabang di Kota Serang. Nilai *R-Square* sebesar 0,343 atau 34,3% sisanya 6,57% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian Sumadhinata (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Restoran maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,045 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,258.
2. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 2,728 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikan $0,010 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,279
3. Hasil uji F dari variabel independent disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 8,092 > 3,30$ dengan signifikansi 0,001.

B. SARAN

Berdasarkan hasil pengkajian penelitian yang telah dilakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak Restoran Simpang Raya Kota Serang

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, disarankan berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel

disiplin kerja, indikator Dikenakan sanksi terhadap pelanggaran peraturan memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya meningkatkan disiplin perusahaan misalnya dengan memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi karyawan maka dirasa dapat memperbaiki kedisiplinan kerja karyawan.

2. Indikator terendah pada seluruh pernyataan di variabel motivasi adalah tingkat kerjasama dan partisipasi dalam lingkungan. Maka dari itu kerjasama untuk hal kecil pun harus diperhatikan dan butuh partisipasi semua karyawan agar terciptanya hasil yang memuaskan dan lebih baik. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan mempunyai berbagai cara agar motivasi karyawan terus meningkat. Jika sudah adanya motivasi yang baik dari karyawan maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik pula. Disarankan perusahaan mengadakan briefing berkala / menyusun acara, dan sebaiknya perusahaan juga memberikan motivasi dengan cara pemberian reward kepada karyawan yang rajin. Oleh karena itu Restoran Simpang Raya cabang Kota Serang harus lebih memperhatikan dalam pemberian motivasi agar karyawan dapat memiliki dorongan dalam diri untuk menjadi yang lebih terdepan dari karyawan lain.
3. Mengacu pada variabel kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat memberikan pengaruh terkecil. Disarankan sebaiknya perusahaan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan dapat

memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan agar dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.

2. Bagi peneliti

Peneliti selanjutnya bahwa Restoran Simpang Raya Kota Serang dapat juga meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya dengan memperhatikan faktor disiplin kerja, motivasi kerja karena pengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Simpang Raya Kota Serang hanya 31,3%. Masih banyak faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya kompensasi, komunikasi, pelatihan, kemampuan, sikap, lingkungan kerja, persepsi, kepuasan, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, R. Hanafi, A, dan Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XV No 2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, dan Roy Setiawan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudra Bahari Utama. *AGORA*. Vol. 5, No. 1.
- Yohanes Luhur. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*. Volume VI, November No. 3.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardah, Siti. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kualitas Layanan Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3, No 3.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Qodarini, F. L, dan Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 4, Nomor 3.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Saripuddin, J, dan Rina, H. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 8 (10)
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan . (2010) . *Statistika Deskriptif untuk penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta. Deepublish.
- Sumadhinata, Y. E. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA*, Vol. 7, No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana.
- Widodo, D. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali press.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

DATA PERNYATAAN KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data kepegawaian terakhir terlebih dahulu dengan cara memberi tanda centrang (✓) pada pilihan jawaban. Seluruh data responden diperlakukan secara rahasia dan hanya diakses oleh peneliti.

No. Responden :

Usia : a. < 20 tahun
 b. 21 - 29 tahun
 c. 30 - 49 tahun
 d. > 50 tahun

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Wanita

Tingkat pendidikan : a. SMP
 b. SMK/SMA
 c. DIPLOMA

Lama Bekerja : a. < 5 tahun
 b. 6 - 10 tahun
 c. 11 – 15 tahun

Panduan Pengisian Kuesioner

Isilah pernyataan berikut dengan tanda (X) atau (✓) pada kolom yang sudah disediakan dengan pilihan Bapak/Ibu,Saudara/i sekalian, sesuai dengan kondisi yang sudah dirasakan. Isilah jawaban anda secara personal pada kolom penilaian yang ada, dengan keterangan sebagai berikut:

- 1: Sangat Tidak Setuju
- 2: Tidak Setuju
- 3: Netral
- 4: Setuju
- 5: Sangat Setuju

Disiplin Kerja (X₁)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologi						

Taat terhadap aturan waktu						
1	Saya selalu Datang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu Pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.					
Taat terhadap aturan perusahaan						
4	Saya selalu Taat dan patuh dalam melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkan					
5	Saya selalu menjaga sopan santun terhadap orang lain					
Taat terhadap aturan perilaku						
6	Saya Taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian Seragam yang telah ditentukan					
7	Karyawan Dikenakan sanksi terhadap pelanggaran peraturan					
8	Saya selalu Taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan					
Taat terhadap aturan perusahaan						
9	Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan					
10	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan					

Motivasi (X₂)

1	Gaji saya sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
2	Bonus atau insentif saya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
4	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja					
Kebutuhan Pengakuan						
5	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
6	Perusahaan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja yang dianggap baik					
Kebutuhan Sosial						
7	Saya dapat bekerja sama dengan baik saat bekerja dalam tim					
8	Saya Memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Atasan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
10	Atasan memberikan pelatihan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja					

Kinerja (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan penyelesaian tugas						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
Kesesuaian jam kerja						
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
Kehadiran						
4	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
5	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
Kerjasama antar karyawan						
6	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					

LAMPIRAN 2 DATA HASIL KUESIONER RESPONDEN

DISIPLIN KERJA (X1)											
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36
5	2	2	2	5	5	5	5	3	4	5	38
6	2	2	3	2	5	4	5	4	4	3	34
7	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	45
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	42
12	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
13	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	42
14	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	39
15	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	40
16	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
17	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
18	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	42
19	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
20	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	39
21	3	4	3	3	5	4	5	5	5	4	41
22	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
23	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
24	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39

25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
26	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	43
27	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	37
28	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	38
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
31	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
33	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36
34	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	41

MOTIVASI KERJA (X ₂)											
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	43
6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
7	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	44
8	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
12	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	38
13	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	42
14	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32

15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
17	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
20	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41
22	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41
23	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
24	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
26	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	46
27	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	37
28	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	37
29	5	3	5	3	4	5	4	4	5	3	41
30	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	36
31	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
32	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	46
33	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	37
34	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	37

KINERJA (Y)							
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
1	4	3	3	4	4	4	22
2	4	3	3	4	4	4	22
3	3	4	3	3	3	4	20
4	4	4	3	4	4	4	23

5	4	4	3	4	4	4	23
6	5	4	4	4	2	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	3	3	3	21
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	3	5	5	5	27
12	4	4	2	4	3	4	21
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	4	3	3	3	3	19
15	4	4	3	3	3	3	20
16	4	5	4	4	4	4	25
17	3	4	3	4	4	4	22
18	3	4	3	4	4	4	22
19	3	3	2	3	3	3	17
20	3	4	3	3	4	3	20
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	5	4	25
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	4	4	4	5	5	25
25	4	4	3	3	3	3	20
26	5	5	3	5	5	5	28
27	5	4	3	4	5	3	24
28	4	4	4	5	3	4	24
29	4	5	5	4	4	4	26
30	3	3	4	5	5	4	24
31	3	4	3	3	3	3	19

32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	5	4	25
34	3	3	3	3	3	3	18

LAMPIRAN 3 DATA RESPONDEN

No. Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
1	>50 tahun	Pria	Diploma	14 tahun
2	>50 tahun	Pria	SMK	14 tahun
3	30 – 49 tahun	Wanita	SMA	8 tahun
4	30 – 49 tahun	Pria	SMA	6 tahun
5	30 – 49 tahun	Pria	SMA	14 tahun
6	21 – 29 tahun	Pria	SMA	6 tahun
7	21 – 29 tahun	Pria	SMA	7 tahun
8	30 – 49 tahun	Pria	SMA	14 tahun
9	30 – 49 tahun	Pria	SMA	14 tahun
10	21 – 29 tahun	Pria	SMA	7 tahun
11	21 – 29 tahun	Pria	SMK	8 tahun
12	21 – 29 tahun	Pria	SMA	8 tahun
13	>50 tahun	Pria	SMA	14 tahun
14	21 – 29 tahun	Pria	SMA	5 tahun
15	21 – 29 tahun	Wanita	Diploma	5 tahun
16	21 – 29 tahun	Pria	SMA	4 tahun
17	21 – 29 tahun	Pria	SMA	8 tahun
18	30 – 49 tahun	Pria	SMA	9 tahun
19	30 – 49 tahun	Pria	SMA	9 tahun
20	30 – 49 tahun	Pria	SMA	10 tahun
21	30 – 49 tahun	Pria	SMA	9 tahun
22	30 – 49 tahun	Pria	SMA	10 tahun
23	30 – 49 tahun	Pria	SMA	5 tahun
24	30 – 49 tahun	Pria	SMA	5 tahun
25	30 – 49 tahun	Pria	SMA	3 tahun
26	21 – 29 tahun	Pria	SMA	3 tahun
27	21 – 29 tahun	Pria	SMA	7 tahun
28	21 – 29 tahun	Pria	SMA	9 bulan
29	21 – 29 tahun	Pria	SMA	10 tahun

30	30 - 49 tahun	Pria	SMA	10 tahun
31	30 – 49 tahun	Pria	SMA	11 bulan
32	21 – 29 tahun	Pria	Diploma	7 bulan
33	< 20 tahun	Pria	SMP	7 bulan
34	< 20 tahun	Pria	SMP	6 bulan

LAMPIRAN 4 OUTPUT UJI VALIDITAS

DISIPLIN KERJA (X1)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	SKOR1
P1	Pearson Correlation	1	.719**	.611**	.346*	-.069	.086	-.137	.320	.169	.131	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.045	.699	.630	.440	.065	.341	.461	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.719**	1	.577**	.222	.114	.093	-.098	.342*	.231	.215	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.206	.520	.601	.583	.048	.188	.222	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	.611**	.577**	1	.275	-.142	.185	-.174	.234	.105	-.113	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.116	.424	.296	.325	.183	.554	.523	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P4	Pearson Correlation	.346*	.222	.275	1	.120	.454**	.295	.182	-.097	.273	.565**
	Sig. (2-tailed)	.045	.206	.116		.498	.007	.091	.302	.584	.119	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P5	Pearson Correlation	-.069	.114	-.142	.120	1	.308	.511**	.365*	.381*	.329	.510**

	Sig. (2-tailed)	.699	.520	.424	.498		.077	.002	.034	.026	.057	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P6	Pearson Correlation	.086	.093	.185	.454**	.308	1	.510**	.179	.175	.448**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.630	.601	.296	.007	.077		.002	.310	.321	.008	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P7	Pearson Correlation	-.137	-.098	-.174	.295	.511**	.510**	1	.281	.217	.288	.447**
	Sig. (2-tailed)	.440	.583	.325	.091	.002	.002		.108	.217	.099	.008
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P8	Pearson Correlation	.320	.342*	.234	.182	.365*	.179	.281	1	.262	.126	.612**
	Sig. (2-tailed)	.065	.048	.183	.302	.034	.310	.108		.134	.478	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P9	Pearson Correlation	.169	.231	.105	-.097	.381*	.175	.217	.262	1	.406*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.341	.188	.554	.584	.026	.321	.217	.134		.017	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P10	Pearson Correlation	.131	.215	-.113	.273	.329	.448**	.288	.126	.406*	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.461	.222	.523	.119	.057	.008	.099	.478	.017		.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
SKO R1	Pearson Correlation	.616**	.656**	.520**	.565**	.510**	.585**	.447**	.612**	.484**	.507**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.002	.000	.008	.000	.004	.002	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

MOTIVASI KERJA (X2)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.388*	.678**	.258	.343*	.510**	.362*	.361*	.536**	.427*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.141	.047	.002	.036	.036	.001	.012	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.388*	1	.300	.151	.245	.243	.236	.438**	.261	.451**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.023		.085	.392	.163	.165	.179	.010	.136	.007	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

P3	Pearson Correlation	.678**	.300	1	.521**	.604**	.718**	.469**	.346 [†]	.518**	.461**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.085		.002	.000	.000	.005	.045	.002	.006	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P4	Pearson Correlation	.258	.151	.521**	1	.412 [†]	.491**	.055	.301	.415 [†]	.404 [†]	.608**
	Sig. (2-tailed)	.141	.392	.002		.015	.003	.758	.084	.015	.018	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P5	Pearson Correlation	.343 [†]	.245	.604**	.412 [†]	1	.542**	.538**	.296	.231	.336	.650**
	Sig. (2-tailed)	.047	.163	.000	.015		.001	.001	.089	.189	.052	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P6	Pearson Correlation	.510**	.243	.718**	.491**	.542**	1	.167	.409 [†]	.552**	.439**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.002	.165	.000	.003	.001		.344	.016	.001	.009	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P7	Pearson Correlation	.362 [†]	.236	.469**	.055	.538**	.167	1	.101	.408 [†]	.288	.518**
	Sig. (2-tailed)	.036	.179	.005	.758	.001	.344		.570	.017	.098	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P8	Pearson Correlation	.361 [†]	.438**	.346 [†]	.301	.296	.409 [†]	.101	1	.586**	.616**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.036	.010	.045	.084	.089	.016	.570		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P9	Pearson Correlation	.536**	.261	.518**	.415 [†]	.231	.552**	.408 [†]	.586**	1	.526**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.136	.002	.015	.189	.001	.017	.000		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

P10	Pearson Correlation	.427*	.451**	.461**	.404*	.336	.439**	.288	.616**	.526**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.012	.007	.006	.018	.052	.009	.098	.000	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
JUML AH	Pearson Correlation	.697**	.536**	.813**	.608**	.650**	.749**	.518**	.679**	.766**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

KINERJA (Y)

Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.523**	.411*	.488**	.282	.419*	.680**
	Sig. (2-tailed)		.002	.016	.003	.106	.014	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.523**	1	.470**	.382*	.357*	.535**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.002		.005	.026	.038	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	.411*	.470**	1	.391*	.378*	.453**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.016	.005		.022	.027	.007	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
P4	Pearson Correlation	.488**	.382*	.391*	1	.623**	.790**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.022		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
P5	Pearson Correlation	.282	.357*	.378*	.623**	1	.623**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.106	.038	.027	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
P6	Pearson Correlation	.419*	.535**	.453**	.790**	.623**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.007	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
JUMLAH	Pearson Correlation	.680**	.706**	.697**	.816**	.751**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

LAMPIRAN 5 OUTPUT UJI RELIABILITAS

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

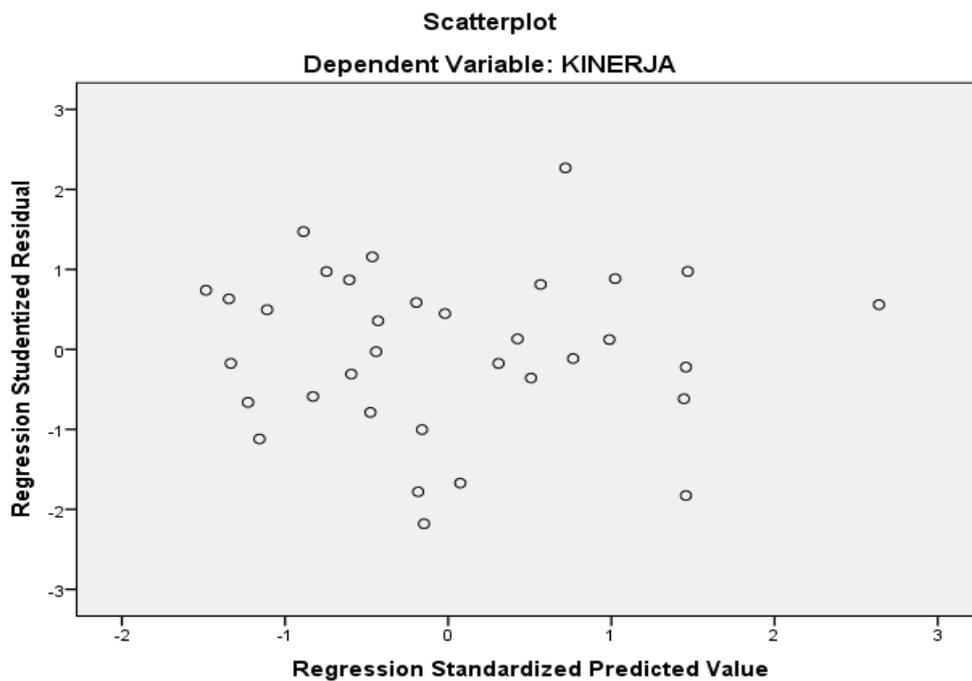
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

LAMPIRAN 6 OUTPUT UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7

	Std. Deviation	2.53794041
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.507
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

LAMPIRAN 7 OUTPUT UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN 8 OUTPUT UJI MULKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.635	5.431		.301	.765		
	DISIPLIN	.258	.124	.316	2.087	.045	.923	1.083
	MOTIVASI	.279	.102	.413	2.728	.010	.923	1.083
a. Dependent Variable: KINERJA								

LAMPIRAN 9 OUTPUT UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.343	.301	2.619	2.042
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

LAMPIRAN 10 OUTPUT UJI t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.635	5.431		.301	.765
	DISIPLIN	.258	.124	.316	2.087	.045
	MOTIVASI	.279	.102	.413	2.728	.010
a. Dependent Variable: KINERJA						

LAMPIRAN 10 OUTPUT UJI f

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.972	2	55.486	8.092	.001 ^b
	Residual	212.558	31	6.857		
	Total	323.529	33			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN						