

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Mulia Manunggal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji t diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,650 > t$ tabel $1,999$. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji t diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,172 > t$ tabel $1,999$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_2 diterima., berarti variabel motivasi kerja berpengaruh kinerja karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Mulia Manunggal. Penetapan kesimpulan di atas dapat dilihat dari hasil nilai F hitung $83,038 > F$ tabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05. Dengan besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,1%. Artinya apabila disiplin kerja dan motivasi kerja dari karyawan tinggi, maka kinerja dari karyawan juga tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini seluruhnya mendukung/sesuai dengan teori-teori tentang faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut AA Prabu Anwar Mangkunegara variabel yang berpengaruh terhadap kinerja salah satunya yaitu variabel disiplin dan motivasi. Setelah dilakukan

analisis data yang diperoleh dilapangan dan pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Mulia Manunggal.

- b. Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan dengan motivasi kerja yang sedang maupun rendah. Diharapkan atasan dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan dengan berbagai cara salah satunya dengan apresiasi dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi serta pemenuhan kesejahteraan karyawan.

2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada PT. Mitra Mulia Manunggal untuk :

- a. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan pengembangan diri yang dapat melebihi hiprestasi karyawan lain dengan dibantu dan difasilitasi oleh perusahaan melalui pelatihan, seminar.
- b. Dapat menjadi sumber informasi bagi pihak pimpinan perusahaan PT. Mitra Mulia Manunggal untuk lebih memperhatikan lagi para karyawannya sehingga motivasi kerjanya meningkat, seperti memperhatikan karakteristik individu dengan cara menaikkan gaji dan tunjangan para karyawan.

c. Memberikan informasi penting terhadap karakteristik pekerjaan.

Diantaranya perusahaan harus lebih bijak dalam mengeluarkan peraturan-peraturan seperti tugas yang diberikan kepada karyawan jangan terlalu berlebihan yang dapat mengakibatkan ketidak efisienan dan ketidak efektifan sehingga akan berdampak buruk terhadap hasil kerjanya.

d. Memberikan informasi mengenai pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan informasi ini diharapkan perusahaan lebih memperhatikan para karyawan untuk lebih meningkatkan kerjanya dan memperhatikan kesejahteraan mereka untuk hidup yang lebih baik.

3. Implikasi Metodologi

Melihat hasil analisis data dan pembahasan dari data yang diperoleh dilapangan, maka ada beberapa hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dan lebih mendalam. Melakukan penelitian lanjut dapat dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel lain selain kedua variabel dalam penelitian ini yang spesifik sesuai dengan yang ada di lapangan, seperti halnya di PT. Mitra Mulia Manunggal akan diselenggarakan program pelatihan bagi karyawan, variabel program pelatihan karyawan tersebut dapat ditambahkan menjadi variabel yang dapat diteliti lebih lanjut.

C. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bias tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu:

- a. Pada variabel disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja adalah karyawan memiliki etika yang baik dalam bekerja..Untuk itu PT. Mitra Mulia Manunggal harus memberikan arahan yang lebih baik lagi kepada karyawannya sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Pada variabel motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan adalah gaji yang diterima karyawan. Untuk itu PT. Mitra Mulia Manunggal harus bisa mempertahankan hal tersebut.
- c. Pada variabel kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Untuk itu, PT. Mitra Mulia Manunggal dapat memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan agar dapat memanfaatkan

waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., Yohny Anwar, dan Imas Komariah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel. *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23”* Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Kaengke, Abaraham Samuel., Bernhard Tewal dan Yantje uhing. *Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19099/18657>. (Diakses tanggal 3 Februari 2019).
- Kalesaran, Frans Hendrik., Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel. *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2014.
- Ketua Program Studi Fakultas Bisnis dan Dosen Tetap Fakultas Bisnis. *Buku Pedoman Skripsi Fakultas Bisnis*. Tangerang: Bagian Penerbitan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, 2018.
- Kho, Budi. *Ilmu Manajemen Industri: Metode - Metode Penilaian Kinerja*. 2018. <https://ilmumanajemenindustri.com/metode-metode-penilaian-kinerja-performance-appraisal-methods/>. (Diakses tanggal 23 Maret 2019).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2016.

- Meilany, Prastika dan Mariaty Ibrahim. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). Pekanbaru: FISIP Universitas Riau, 2015.
- Paramban, Sumiati. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Sesilya Kempa. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. AGORA Vol. 5, No.3 <https://media.neliti.com/media/publications/135687-ID-pengaruh-kompensasi-dan-disiplin-kerja-t.pdf>. (Diakses tanggal 3 Februari 2019).
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2015.
- Selvia, Mirza. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Grneral Yaja Steel Semarang. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2014.
- Septiasari, Devy Dayang. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2017.
- Siagian, Sondang. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suparyadi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Pribadi

Nama : Sinta Kartika
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 19 November 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Rumah : Jl. Agung IV Blok C18 No.37
Puri Agung Permsi RT 06 / RW 012
Kotabumi – Tangerang
Nomor Telepon : 082211513588
Email : sinta.tata97@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Joy Tangerang
2. SMP : SMP Maria Mediatrix Tangerang
3. SMK : SMK Maria Mediatrix Tangerang
4. Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma

Riwayat Pekerjaan

1. 2015 – 2016 : Sebagai Staff Konsultan di Purbalaud Dan Rekan,
Jakarta
2. 2016 – 2017 : Sebagai Marketing Di Anak Muda Group, Jakarta
3. 2017 S/D Sekarang : Sebagai Sales Di PT. Mitra Mulia Manunggal,
Tangerang



PT Mitra Mulia Manunggal

Jln. Daan Mogot Km 19.8 Blok E no 7 Batu Ceper, Tangerang, Indonesia

Tlp 1: (021)-5573 2201 Tlp 2 : (021) – 2252 4701

SURAT KETERANGAN NO.: 298/HRD/MMM/VI/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Sinta Kartika
NIM : 20160510011
Jurusan : Manajemen
Jenjang Studi : S1

adalah benar telah melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan kami dengan judul skripsi
"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Mulia
Manunggal."

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 26 Juni 2019


MITRA MULIA MANUNG GAL
Irianti Octavia Putri

Human Resource Development

R50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
R51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R55	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
R56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R59	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
R60	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
R61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R62	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R64	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35

2. Tabulasi Jawaban Motivasi Kerja (X2)

responden	Disiplin Kerja (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
R3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34
R4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38

R35	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	32
R36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
R37	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
R38	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
R39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R40	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R42	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
R43	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34
R44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
R48	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
R49	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
R50	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33
R51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
R52	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
R53	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
R54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
R56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
R57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
R58	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
R59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R60	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
R61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38

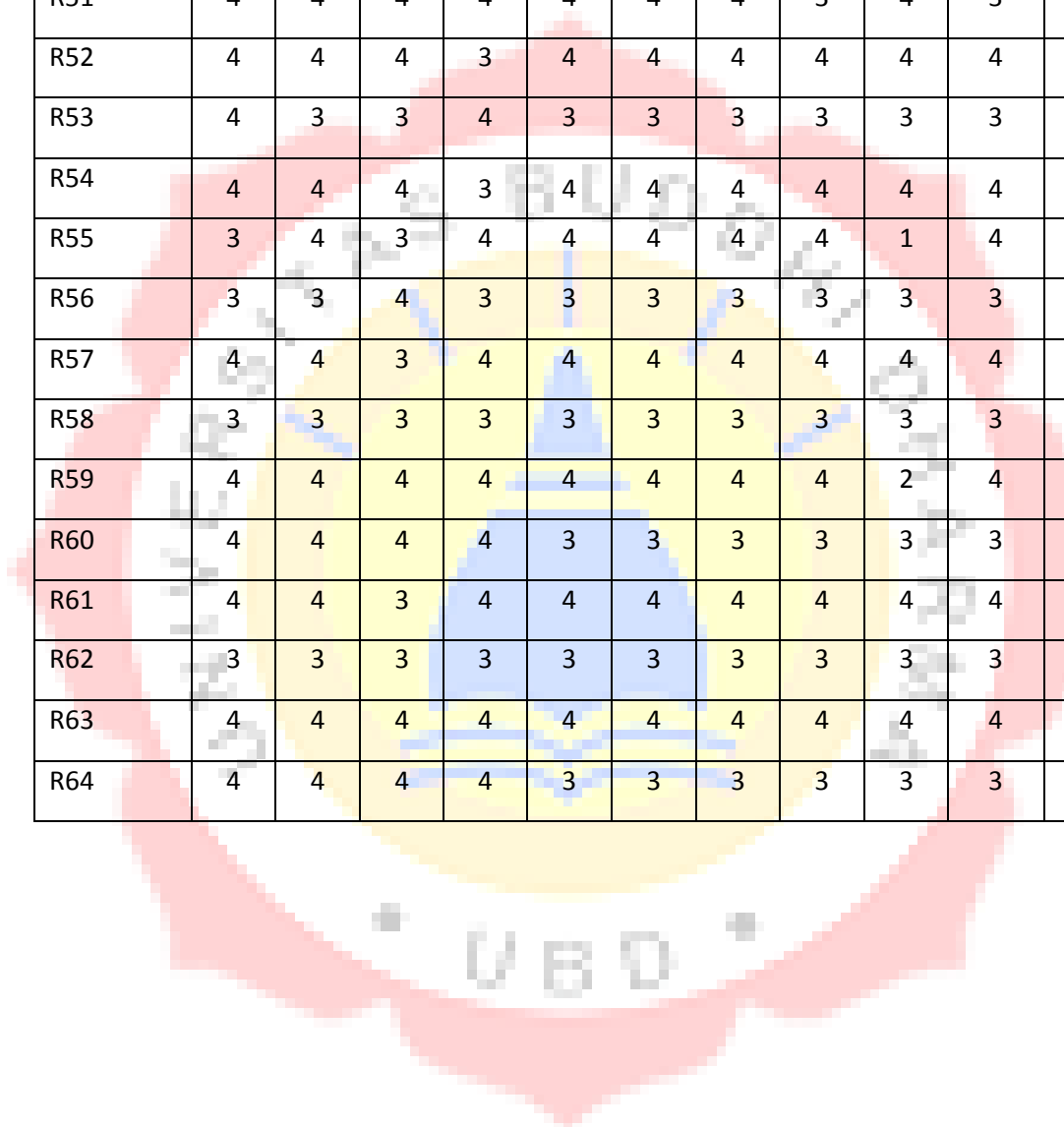
R62	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R64	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35

3. Tabulasi Jawaban Kinerja Karyawan (Y)

responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	36
R3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
R4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R7	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R9	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	33
R10	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	30
R11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
R12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
R14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R15	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	35
R16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
R17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
R18	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34

R19	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	32
R20	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	32
R21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R25	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	34
R26	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
R27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
R28	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
R29	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	37
R30	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	31
R31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
R33	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36
R34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
R35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R39	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
R40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R42	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	33
R43	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	36
R44	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	37
R45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

R46	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
R47	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
R48	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
R49	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
R50	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
R51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
R52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R53	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
R54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R55	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	35
R56	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
R57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R59	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
R60	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
R61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R64	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34



Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS-Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31,61	9,353	,492	,799
X1.2	31,59	9,578	,455	,803
X1.3	31,67	9,272	,555	,793
X1.4	31,56	9,361	,532	,795
X1.5	31,55	8,918	,689	,779
X1.6	31,61	9,385	,559	,793
X1.7	31,67	10,033	,308	,818
X1.8	31,69	9,520	,411	,809
X1.9	31,67	9,049	,553	,792
X1.10	31,64	9,440	,433	,806

2. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31,70	15,133	,328	,916
X2.2	31,39	15,734	,494	,893
X2.3	31,47	14,443	,697	,881
X2.4	31,47	14,221	,847	,872
X2.5	31,48	14,222	,751	,877
X2.6	31,50	14,254	,838	,872
X2.7	31,47	14,221	,847	,872
X2.8	31,48	14,222	,751	,877
X2.9	31,50	14,254	,838	,872
X2.10	31,39	16,147	,286	,908

3. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31,70	11,037	,374	,794
Y.2	31,69	10,567	,531	,779
Y.3	31,66	10,420	,508	,780
Y.4	31,73	11,087	,240	,812
Y.5	31,69	10,377	,451	,787
Y.6	31,81	9,615	,627	,765
Y.7	31,75	9,778	,737	,756
Y.8	31,75	10,413	,530	,778
Y.9	32,00	9,968	,359	,808
Y.10	31,75	10,413	,572	,775

Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

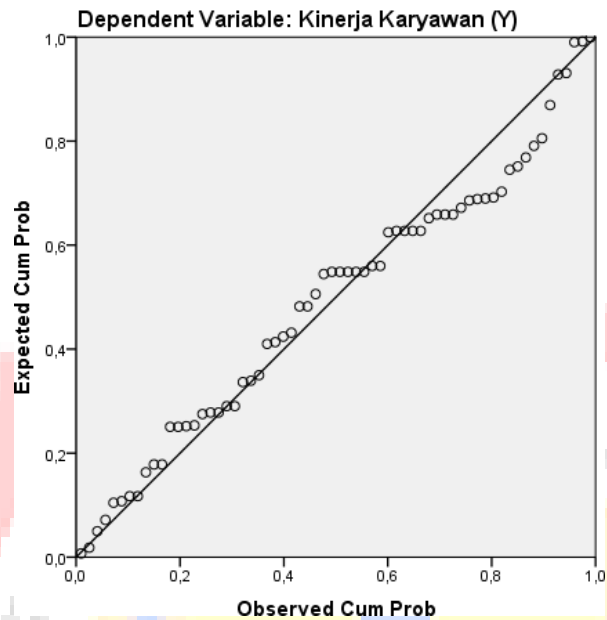
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	10

Lampiran 4 : Hasil uji SPSS-Uji asumsi klasik

1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Hasil Uji Normalitas Metode Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,83413492
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,979
Asymp. Sig. (2-tailed)		,293

a. Test distribution is Normal.

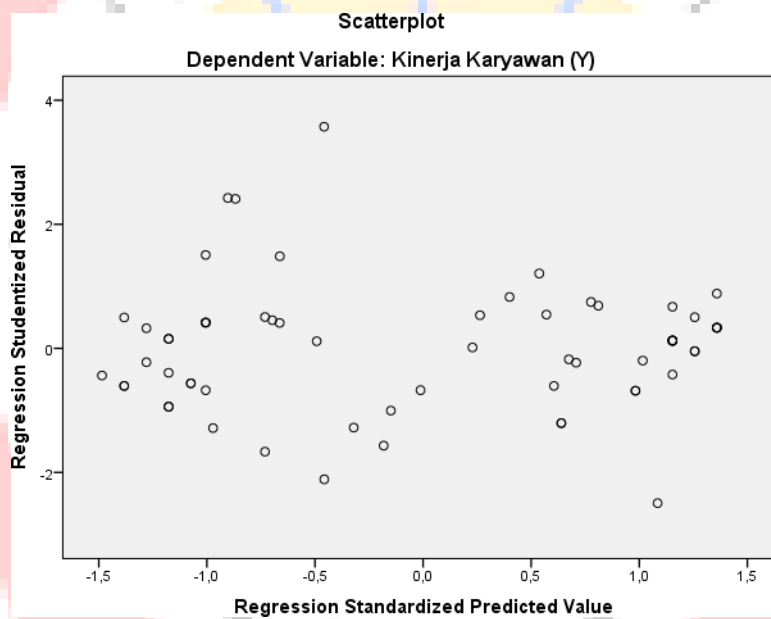
b. Calculated from data.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,206	2,479		2,504	,015		
	Disiplin Kerja (X1)	,311	,098	,296	3,172	,000	,505	1,978
	Motivasi Kerja (X2)	,519	,078	,621	6,650	,002	,505	1,978

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

4. Hasil Uji Heteroskedasitas Secara Grafik



5. Hasil Uji Heteroskedasitas Secara Statistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,198	1,629		1,963	,054
1 Disiplin Kerja (X1)	-,083	,051	-,282	-1,609	,113
Motivasi Kerja (X2)	,029	,064	,080	,455	,651

a. Dependent Variable: Abs_RES

6. Hasil Uji Korelasi Bivariate Pearson

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,703**	1	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	64	64	64
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,703**	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	64	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,733**	,829**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	64	64	64

7. Variabel Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Motivasi Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5 : Hasil Uji SPSS-Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	6,206	2,479		
1	Disiplin Kerja (X1)	,519	,078	,621	6,650	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,311	,098	,296	3,172	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577,002	2	288,501	83,038	,000 ^b
	Residual	211,935	61	3,474		
	Total	788,938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

3. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,073	2,681		5,622	,000
Disiplin Kerja (X1)	,122	,088	,125	1,396	,166
Motivasi Kerja (X2)	,371	,056	,599	6,672	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

4. Hasil Analisis Koefisien Determinan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,723	1,864

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 6 : Hasil Wawancara

No	Keluhan	Jumlah (Karyawan)	Prosentase
1	Gaji/kesejahteraan karyawan kurang	12	40%
2	Beban kerja yang tinggi	7	23.33%
3	Tidak ada jenjang karir	6	20%
4	Lingkungan kerja tidak kondusif	5	16.67%
	JUMLAH	30	100%

Lampiran 7 : Absensi Pegawai Tahun 2018

Absensi Pegawai Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Rata-Rata Kurang Jam Kerja
Januari	98	19	79	0:21 jam
Februari	98	30	68	1:05 jam
Maret	97	20	77	0:45 jam
April	97	26	71	1:09 jam
Mei	98	17	81	1:01 jam
Juni	98	22	76	0:42 jam
Juli	98	28	70	0:56 jam
Agustus	98	31	67	1:04 jam
September	98	23	75	1:18 jam
Oktober	98	35	63	1:32 jam
Nopember	98	42	56	1:49 jam
Desember	98	49	49	1:55 jam

Sumber: *Data HRD PT. Mitra Mulia Manunggal 2018*

Lampiran 8 :Jumlah Pegawai Tahun 2018

No	Divisi	Jumlah
1.	Sales & Marketing	14
2.	Franchise and Development	7
4.	Finance	5
5.	Accounting	7
6.	HRD	4
7.	Operasional	1
8.	Research and Development	3
9.	Quality Control	3
10.	Warehouse	20
	TOTAL	64 Orang

