

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMART WILAYAH CILEDUG

Fadhilah Maharah ^{1*}, Dina Novita ²

^{1,2} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang*

**E-mail: fadhilah.maharah@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alfamart wilayah Ciledug dan jumlah sampel jenuh berjumlah 55 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,815 > 2,006)$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,136 > 2,006)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,451 + 0,376X_1 + 0,477X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,779 > 3,18)$.

Keywords : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at Alfamart in the Ciledug area. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 55 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were Alfamart employees in the Ciledug area and the number of saturated samples was 55 respondents. Data collection methods used questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that motivation has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of determination of 38.9%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.815 > 2.006)$. Work discipline has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of determination of 41.5%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.136 > 2.006)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a regression equation of $Y = 7.451 + 0.376X_1 + 0.477X_2$, the coefficient of determination is 63.3%, while the remaining 36.7% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(44.779 > 3.18)$.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis retail di Indonesia saat ini semakin meningkat, membuat persaingan antara para pelaku usaha retail semakin ketat. Di satu sisi, dengan pasar terbuka mampu memperluas pasar, di sisi lain keadaan tersebut menimbulkan persaingan yang semakin tajam, dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih membuahakan kesadaran bagi produsen untuk dapat memanfaatkan peluang bisnis yang ada, tak terkecuali juga dengan bisnis eceran (retailing) dalam negeri saat ini. Salah satu fenomena perubahan besar terjadi yang cukup menarik muncul dari moderitas masyarakat kota saat ini adalah aktivitas masyarakat dalam berbelanja baik untuk kebutuhan konsumsi (kebutuhan primer) maupun kebutuhan lainnya (kebutuhan sekunder).

Dalam bisnis retail, manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) penting untuk memanfaatkan dan guna memperkuat kinerja perusahaan dengan harapan mampu meningkatkan profit Perusahaan yang dapat membawa perubahan kesejahteraan karyawan, terlebih aktivitas perusahaan berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat dimana tingkat persaingan sangat tinggi. Mini market yang hadir ditengah-tengah pusat pasar sampai pada kawasan perumahan penduduk membuat para retailer harus bergerak cepat untuk mengambil posisi guna merebut pasar yang semakin tinggi. Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang ditentukan perusahaan.

Alfamart menilai kinerja karyawan juga berdasar padai hasil yang dicapai oleh karyawannya. Ada beberapa aspek terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Alfamart seperti aspek tujuan dimana ini mentitik beratkan upaya Bersama dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen. Kemudian pada aspek standar yang menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar yang ditentukan. Adapun hasil penilaian kinerja secara agregat periode tahun 2021-2023 berdasarkan observasi yang penulis lakukan, capaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini menunjukkan capaian yang kurang maksimal dengan kecenderungan menurun. Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di Alfamart wilayah Ciledug tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Table 1: Data Kinerja Karyawan Alfamart Wilayah Ciledug Tahun 2021-2023

Indikator	Target (%)	Capaian Per Tahun			Rata-rata Per Indikator	Keterangan
		2021	2022	2023		
1. Tujuan	100%	67,4%	68,7%	69,5%	68,5%	Kurang Baik
2. Standar	100%	77,8%	81,2%	82,8%	80,6%	Baik
3. Umpan balik	100%	75,5%	76,3%	83,6%	78,5%	Baik
4. Alat atau sasaran	100%	77,2%	74,8%	80,5%	77,5%	Baik
5. Kompetensi	100%	79,6%	78,4%	80,3%	79,4%	Baik
6. Peluang	100%	78,5%	74,8%	77,4%	76,9%	Baik

Sumber: Alfamart Wilayah Ciledug, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa data kinerja yang didasarkan penilaian oleh HRD (Human Resources Department) secara agregat capaian kinerja dari beberapa aspek yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja dari tahun 2021 sampai 2023 menunjukkan perkembangan capaian yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Pada aspek tujuan, dengan penekanan capaian target, pada aspek ini hanya mampu

mencapai rata-rata 68,5%. Kemudian pada aspek standar, dengan penekanan standar kerja, pada aspek ini hanya mampu mencapai rata-rata 82,6%. Selanjutnya pada aspek umpan balik, dengan penekanan kecepatan pelayanan ke konsumen, pada aspek ini hanya mampu mencapai rata-rata 83,6%. Kemudian pada aspek alat atau sasaran, dengan penekanan kemampuan menggunakan alat kerja, pada aspek ini hanya mampu mencapai rata-rata 80,5%. Kemudian pada aspek kompetensi, dengan penekanan kemampuan dan skill, pada aspek ini hanya mampu mencapai rata-rata 80,3%. Selanjutnya pada aspek peluang, dengan penekanan pemanfaatan peluang bisnis menjadi lebih berkembang, pada aspek ini hanya mampu mencapai rata-rata 77,4%.

Penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis mensinyalir diakibatkan oleh kondisi karyawan yang terlalu banyak beban kerja maupun aspek psikologis tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi sehingga karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya karyawannya kurang mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi kerja untuk bekerja lebih rajin, memiliki pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, pekerjaan yang mampu memberikan hak-hak karyawan. Oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi seperti tuntutan kenaikan upah, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya.

Motivasi yang baik secara signifikan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, karena motivasi berfungsi sebagai daya penggerak yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, bersemangat dan fokus dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, loyalitas yang terjaga, serta lebih adaptif dalam lingkungan kerja. Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi kerja, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, kemudian pemenuhan kebutuhan untuk berinteraksi sosial, serta pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kegiatan presurvey tersebut penulis memperoleh gambaran data sebagai berikut:

Table 2: Data Prasurvey Motivasi Karyawan Alfamart Wilayah Ciledug

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Balas Jasa	Pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	30	10	33,3%	20	66,7%
2. Kondisi kerja	Kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman	30	16	53,3%	14	46,7%
3. Fasilitas kerja	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	30	18	60,0%	12	40,0%
4. Prestasi kerja	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	30	17	56,7%	13	43,3%
5. Pengakuan dari atasan	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	30	16	53,3%	14	46,7%
6. Pekerjaan itu sendiri	Karyawan berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang saya hadapi	30	19	63,3%	11	36,7%
Rata-rata			16	53,3%	14	46,7%

Sumber: Prasurvey, 2024

Berdasarkan data hasil presurvey yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari jumlah presurvey 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi kerja menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Untuk indikator tersebut diantaranya balas jasa terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 10 karyawan atau 33,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 20 karyawan atau sebesar 66,7%. Selanjutnya indikator kondisi kerja terutama kondisi lingkungan tempat kerja yang aman dan nyaman, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 karyawan atau 53,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 14 karyawan atau sebesar 46,7%. Selanjutnya indikator fasilitas kerja terutama fasilitas, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 karyawan atau 60,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 12 karyawan atau sebesar 40,0%.

Selanjutnya pada indikator prestasi kerja terutama prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 karyawan atau 56,37%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 13 karyawan atau sebesar 43,3%. Kemudian pada indikator pengakuan dari atasan terutama selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 karyawan atau 53,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 14 karyawan atau sebesar 46,7%. Selanjutnya pada indikator pekerjaan itu sendiri terutama karyawan mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang saya hadapi, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 karyawan atau 63,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 11 karyawan atau sebesar 36,7%.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada

pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar semua aturan yang sudah dibuat dapat diterapkan dan dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Di bawah ini data terkait kondisi indiscipliner karyawan berupa pelanggaran-pelanggaran yang terjadi selama tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut:

Table 3: Data Disiplin Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Indiscipliner Karyawan Alfamart Wilayah Ciledug Tahun 2021-2023

Tahun	JK	JHK	Jumlah Kasus Indiscipliner			Jumlah	Persen (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpha		
2021	55	360	510	338	132	780	3,94%
2022	55	360	518	148	138	804	4,06%
2023	55	360	525	145	146	816	4,12%

Ket: JK : Jumlah Karyawan, JHK: Jumlah Hari Kerja, TL: Terlambat, B: Bolos, Alp: Alpha.

Sumber: Alfamart Wilayah Ciledug diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan tingkat absensi kehadiran karyawan selama kurun waktu 2021-2023 yang meliputi terlambat, ijin dan alpha jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2021 jumlah pelanggaran mencapai 780 kasus indiscipliner atau mencapai 3,94%. Kemudian pada tahun 2022 naik menjadi 804 kasus indiscipliner atau mencapai 4,06% kondisi ini meningkat dari tahun sebelumnya. Selanjutnya pada tahun 2023 kembali mengalami kenaikan menjadi 816 kasus indiscipliner atau mencapai 4,12%. Kondisi ini meningkat dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan paparan yang terjadi sesuai tabel di atas, untuk tingkat kasus ketermbatan karyawan dalam mentaati jam masuk kerja terlihat jauh lebih besar jumlahnya, tentu hal ini akan menghambat pelayanan perusahaan kepada konsumen yang datang. Tingkat kedisiplinan yang menurun ini disebabkan karena masih kurang tegasnya perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar yang cenderung dibiarkan saja tidak ditegur baik lisan maupun tertulis serta masih adanya pengawasan oleh pimpinannya langsung yang masih kurang maksimal, misalnya karyawan yang terlambat tidak diberikan teguran lisan. Selanjutnya untuk yang ijin tidak masuk kerja memang diperbolehkan untuk mengajukan ijin namun pimpinan juga harus selektif dalam memberikan ijin mengingat apabila ijin yang diberikan terlalu banyak juga akan mengganggu capaian kkerja yang kurang maksimal atau paling tidak dapat mengurangi layanan kepada konsumen atau pengunjung.

Selanjutnya karyawan yang alpha atau tidak masuk tanpa memberitahukan kepada pimpinannya selama ini hanya di tegur secara langsung oleh atasan tanpa adanya surat peringatan. Ketidak hadiran karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya

disiplin kerja jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sehubungan dengan hal diatas, maka disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kemampuan manajemen dalam melaksanakan disiplin kerja akan sangat menentukan sebuah pencapaian tujuan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi (X_1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,323	0,266	Valid
KX1-2	0,433	0,266	Valid
KX1-3	0,377	0,266	Valid
KX1-4	0,467	0,266	Valid
KX1-5	0,704	0,266	Valid
KX1-6	0,666	0,266	Valid
KX1-7	0,716	0,266	Valid
KX1-8	0,762	0,266	Valid
KX1-9	0,623	0,266	Valid
KX1-10	0,385	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 55 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 55 - 2 = 53$ maka didapat r tabel sebesar 0,266. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel motivasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,266$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X₂)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,374	0,266	Valid
KX2-2	0,537	0,266	Valid
KX2-3	0,416	0,266	Valid
KX2-4	0,692	0,266	Valid
KX2-5	0,581	0,266	Valid
KX2-6	0,365	0,266	Valid
KX2-7	0,400	0,266	Valid
KX2-8	0,637	0,266	Valid
KX2-9	0,499	0,266	Valid
KX2-10	0,406	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n - 2) = 55 - 2 = 53$ yaitu 0,266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,322	0,266	Valid
KY-2	0,722	0,266	Valid
KY-3	0,450	0,266	Valid
KY-4	0,373	0,266	Valid
KY-5	0,425	0,266	Valid
KY-6	0,479	0,266	Valid
KY-7	0,671	0,266	Valid
KY-8	0,493	0,266	Valid
KY-9	0,545	0,266	Valid
KY-10	0,477	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n - 2) =$

$55 - 2 = 53$ yaitu 0,266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,726 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,641	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,641 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,648	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,648 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20695071
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.055
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

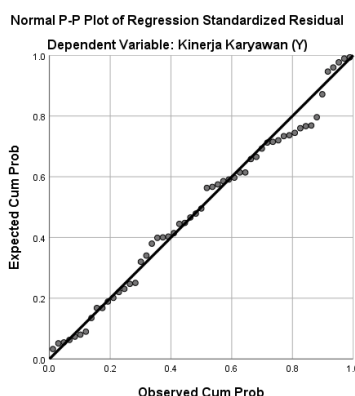
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



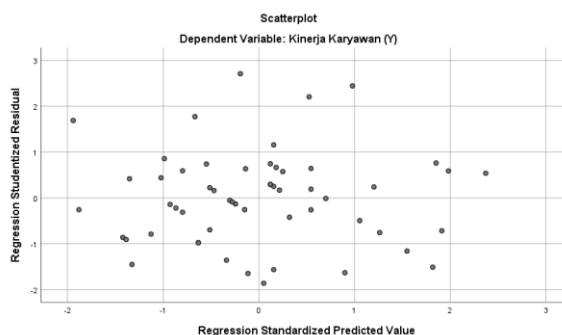
Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi (X_1)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil

sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	20.826	2.979		6.991
	Motivasi (X ₁)	.484	.083	.624	5.815
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,815 > 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.352	3.549		4.608
	Disiplin Kerja (X ₂)	.600	.098	.644	6.136
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,136 > 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 55 - 3 = 52$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 52 = 3,18 dari tabel statistik.

Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.986	2	226.493	44.779	.000 ^b
	Residual	263.014	52	5.058		
	Total	716.000	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_1)

Sumber: Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,779 > 3,18)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka, karena motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk berusaha semaksimal mungkin, meningkatkan kinerja, dan mengarahkan perilaku ke arah yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,815$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fatahuddin (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Makmur Berkah, dimana semua penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, di mana peningkatan disiplin kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan dan waktu kerja akan menunjukkan efektivitas dan kinerja yang lebih tinggi, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 6,136$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Uswatun Chasanah (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan, dimana semua penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan dan semangat untuk mencapai tujuan, sedangkan disiplin kerja memastikan karyawan mematuhi aturan dan prosedur. Keduanya bekerja secara sinergis, di mana motivasi mengarahkan potensi karyawan, dan disiplin memastikan potensi tersebut diarahkan secara produktif, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,779 > 3,18$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Gandung, Suwanto (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok, hasil penelitiannya

menyimpulkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,815 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,136 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($44,779 > 3,18$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alfamart wilayah Ciledug.

DAFTAR PUSTAKA

- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fatahuddin, F. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR BERKAH. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 7(1), 20-28.
- Gandung, M., Sunarsi, D., Bayu Seta, A., & Mulyani, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Doosan Global Di Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.