

Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Hendra Cabang Depok

Gatot Kusjono^{1*}, Farhan Rizki Ramadhan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen00434@unpam.ac.id; farhan.rzk99@gmail.com

Manuskrip: April 2024; Ditinjau: April 2024; Diterima: April 2024;

Online: April-2024; Diterbitkan: April-2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Hendra Cabang Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,241 > 2,007)$ dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,764 > 2,007)$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,023 + 0,160X_1 - 0,737X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(61,677 > 3,18)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the impact of motivation and work discipline on employee performance at the Hendra Shop, Depok Branch. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 55 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with the hypothesis test value obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.241 > 2.007)$ and a significance of $0.014 < 0.05$. Work discipline has a significant effect on employee performance with the hypothesis test value obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.764 > 2.007)$ and a significance of $0.001 < 0.05$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.023 + 0.160X_1 - 0.737X_2$. The coefficient of determination value is 70.3% while the remaining 29.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(61.677 > 3.18)$ and a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki setiap perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan suatu modal yang harus dimiliki. Dengan begitu, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya yang dimiliki untuk dapat bersaing. Sumber daya manusia juga merupakan faktor utama yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari suatu perusahaan untuk melaksanakan seluruh kegiatannya agar dapat mencapai suatu tujuan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan seluruh kegiatan perusahaan. Oleh



karena itu, harus dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, maka pengelola sumber daya manusia ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Apabila suatu perusahaan tidak didukung oleh keberadaan pegawai yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan dan strategi operasional yang tidak tepat, maka perusahaan tersebut tidak akan mampu bertahan lama. Hal tersebut terjadi karena perusahaan memiliki tuntutan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan langkah-langkah manajemen agar dapat menjamin bahwa perusahaan ini memerlukan sumber daya manusia yang tepat untuk menempati suatu jabatan dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

Toko Hendra Depok adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha penjualan barang retail. Kegiatan perusahaan mencakup bidang pemenuhan kebutuhan sekolah terutama seragam dan peralatan sekolah. Selain itu masih ada juga beberapa pemenuhan barang sekunder yang dibutuhkan seperti fashion, mainan anak serta perlengkapan lainnya. Hasil observasi awal peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada Toko Hendra Cabang Depok belum maksimal dan masih kurangnya motivasi kerja, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu, kurangnya perhatian atasan yang diberikan kepada bawahan, sebagian karyawan masih melakukan kesalahan kerja, kurangnya kerja sama sesama rekan kerja, serta rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan, motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya kurang perhatian dan disiplin karyawan masih rendah, ditandai dengan seringnya karyawan terlambat absen masuk dan lupa absen pulang lalu pergi. Harusnya Perusahaan dituntut mampu menciptakan kepercayaan dan mengembangkan potensi karyawan dengan menjunjung tinggi kode etik perusahaan serta meningkatkan citra dan eksistensi perusahaan.

Toko Hendra Cabang Depok menilai kinerja karyawan terjadi dari hasil penyelesaian pekerjaan dengan membandingkan jumlah target pekerjaan dengan realisasi penyelesaian pekerjaan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Saputra & Pertiwi, 2020). Menurut Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengamatan, kinerja yang diukur dengan kualitas, masih ada karyawan yang kurang mampu memenuhi kualitas pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dimana sering pekerjaan delay dan tidak selesai tepat waktu karena karyawan sering menggunakan waktu istirahat yang berlebihan atau istirahat terlalu lama, kemudian dalam pelaksanaan tugas juga masih banyak yang menunggu dari atasan dalam menjalankan tugas sehari-harinya padahal karyawan seharusnya memiliki tanggung jawab yang tinggi terkait tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda.

Target kinerja dan realisasi kinerja di Toko Hendra Cabang Depok dari tahun 2018 sampai 2022 seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik penjualan Toko Hendra Periode 2018-2022

Sumber: Toko Hendra Cabang Depok, diolah, 2023

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa pencapaian penjualan produk Toko Hendra Cabang Depok yang berhasil dipasarkan dengan kondisi baik dengan pencapaian menunjukkan angka capaian yang fluktuasi. Dari tabel terlihat rata-rata realisasi pencapaian penjualan mencapai 77,6% dan selisih penjualan yang tidak tercapai hanya 22,4%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Afandi dalam Zultilhansyah & Haryanti: 2020). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi 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. Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi 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. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Terkait dengan motivasi kerja karyawan Toko Hendra, seperti ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Motivasi Karyawan Toko Hendra

Aspek	Jawaban “Ya”		Jawaban “Tidak”	
	Orang	%	Orang	%
1. Perusahaan selama ini memberikan gaji yang layak kepada karyawan	21	70,0%	9	30,0%
2. Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang cukup nyaman	22	73,3%	8	26,7%

3. Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup dalam menunjang pekerjaan karyawan	26	86,7%	4	13,3%
4. Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	23	76,7%	7	23,3%
5. Perusahaan menempatkan karyawan pada bagian kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	22	73,3%	8	26,7%
Rata-rata	96	76	7	24

Sumber: Hasil pra survey Toko Hendra, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ada karyawan yang memberikan penilaian, terlihat bahwa karyawan yang menjawab Ya atau setuju pada pertanyaan prasurvey yang diberikan memiliki persentase sebesar 76% sedangkan yang menjawab Tidak atau tidak setuju sebesar 24%, dengan ini dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan menyatakan bahwa dirinya tidak setuju artinya masih ada yang perlu diperbaiki.

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.

Selain motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi kedisiplinan (Siswanto dalam (Nurjaya 2021; Zultilhansyah & Haryanti 2020). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Disiplin karyawan yang masih rendah, ditandai dengan seringnya karyawan terlambat absen masuk, lupa absen pulang lalu pergi kemudian tidak hadir tanpa adanya keterangan. Harusnya, Perusahaan dituntut mampu menciptakan kepercayaan dan mengembangkan potensi karyawan dengan menjunjung tinggi kode etik perusahaan serta meningkatkan citra dan eksistensi perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Toko Hendra Tahun 2018-2022

Tahun	JK	JHK	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			TL	Alp	PA		
2018	55	300	25	9	11	45	15,0%
2019	55	300	29	10	14	53	17,7%
2020	55	300	25	14	17	56	18,7%
2021	55	300	31	15	14	60	20,0%
2022	55	300	30	19	22	71	23,7%
Rata-rata			28	13	16	57	19,0%

Ket: JK : Jumlah Karyawan, JHK: Jumlah Hari Kerja, TL: Terlambat, Alp: Alpa, PA: Pulang Awal Sumber: Toko Hendra, diolah, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Dengan dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran sebanyak 19,0%, bisa dikatakan angka yang cukup dalam hal pelanggaran kedisiplinan.

Dengan masih adanya perilaku karyawan yang kurang disiplin seperti yang digambarkan di atas, maka pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat



Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji "Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Hendra Cabang Depok".

Kajian Pustaka

Motivasi

Menurut Sunyoto (2020:11) “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:5) menjelaskan “motivasi berasal dari kata latin *“movere”* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2016:145) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2017:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Kasmir (2018:182) menyebutkan : “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menyebutkan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat 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”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasinya dan sampel jenuh penelitian ini adalah karyawan Toko Hendra Cabang Depok yang berjumlah 55 orang karyawan. Dengan teknik pengumpulan datanya melalui angket/kuesioner. Adapun kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah: pengujian instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi liner berganda, analisis koefisien determinasi pengujian hipotesis (uji t atau uji f atau simultan).

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, dan kinerja seluruh karyawan Toko Hendra Cabang Depok. Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,261 dengan DF= N-1 taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik (r). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

No	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r_{tabel} N=55; Q=5%	Hasil Uji
A Variabel Motivasi Kerja			
1	0,443	0,261	valid
2	0,601	0,261	valid
3	0,695	0,261	valid
4	0,691	0,261	valid
5	0,667	0,261	valid
6	0,790	0,261	valid
7	0,769	0,261	valid
8	0,683	0,261	valid
9	0,604	0,261	valid
10	0,761	0,261	valid
B Variabel Disiplin Kerja			
1	0,690	0,261	valid
2	0,738	0,261	valid
3	0,853	0,261	valid
4	0,846	0,261	valid
5	0,646	0,261	valid
6	0,761	0,261	valid
7	0,844	0,261	valid
8	0,778	0,261	valid
9	0,692	0,261	valid
10	0,830	0,261	valid
C Variabel Kinerja Karyawan			
1	0,668	0,261	valid
2	0,808	0,261	valid
3	0,861	0,261	valid
4	0,824	0,261	valid
5	0,782	0,261	valid
6	0,563	0,261	valid
7	0,849	0,261	valid
8	0,793	0,261	valid
9	0,762	0,261	valid
10	0,880	0,261	valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah valid, karena terbukti bahwa nilai r hitung semua instrumen lebih besar dari nilai r tabel =0,261.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat reabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (coefisient of reliability). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana Cronbach's Alpha diatas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.



Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefesien Reliabilitas	Hasil Uji
Motivasi Kerja(X1)	0,864	valid
Disiplin Kerja (X2)	0,923	valid
Kinerja Karyawan(Y)	0,923	valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai koefisien Cronbach's Alpha diatas 0,6.

Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,34048247
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,099
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,638 ^c

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapatkan sehingga diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig 2-Tailed) sebesar 0,638, karena nilai tingkat errornya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan inflaction faktor dan nilai VIF, dimana nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance 0,1 dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas . Berikut hasil tolerance dan VIF.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,481	2,077
Disiplin Kerja	,481	2,077

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai toleransi adalah sebesar 0,481 artinya nilai ini lebih besar dari 0,1, berdasarkan nilai toleransi maka indikasinya tidak terjadi multikolonieritas. Dan berdasarkan nilai VIF diperoleh nilainya 2.077 artinya nilai VIF ini lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Jadi melihat nilai tolerance dan VIF kesimpulannya adalah model regresi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Glejser
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,615	2,362		1,954	,056
Motivasi Kerja	-,023	,081	-,057	-,287	,775
Disiplin Kerja	-,027	,069	-,077	-,390	,698



Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 dapat diketahui nilai signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja $>0,05$ hal ini dapat dilihat dari nilai yang menunjukkan 0,775 untuk variabel motivasi kerja dan 0,698 untuk variabel disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,023	3,743		,808	,423
	Motivasi	,160	,129	,135	3,241	,014
	Disiplin	,737	,109	,736	6,764	,000

Sumber: Dipakai untuk Uji parsial

Berdasarkan dari hasil analisis regresi pada tabel 8 diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 3.023 - 0,160 x_1 + 0,737 x_2 + e$. Persamaan ini mempunyai arti:

1. Besarnya nilai konstanta, yakni 3,023 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel (motivasi kerja dan disiplin kerja) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan akan sama dengan nilai konstanta yaitu 3.023.
2. Besarnya nilai koefisien (b1) bernilai positif yakni 0,160. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,160 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja nilainya tetap. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,160 dengan asumsi variabel motivasi kerja nilainya tetap.
3. b. Besarnya nilai koefisien (b2) bernilai positif yakni 0,737 . Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,737 satuan dengan asumsi variabel disiplin nilainya tetap. Dan sebaliknya penurunan satu satuan disiplin kerja akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,381 dengan asumsi variabel disiplin nilainya tetap

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini tabel hasil koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,703	,692	3,404

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,703 atau 70,3%. Hal ini menjelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok adalah sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian uji t sebagai berikut:



Tabel 10. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,023	3,743		,808	,423
Motivasi	,160	,129	,135	3,241	,014
Disiplin	,737	,109	,736	6,764	,000

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t (parsial) sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,241 yang mana nilai t hitung > t tabel (3,241 > 2,004) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,014 < 0,05). Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok.
2. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,764 yang mana nilai t hitung > t tabel (6,764 > 2,004) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan untuk mengetahui dampak semua variabel yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f adalah sebagai berikut

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1429,424	2	714,712	61,677	,000 ^b
	Residual	602,576	52	11,588		
	Total	2032,000	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Dari data tabel 11 hasil uji penelitian tersebut dapat diperoleh nilai signifikan f (Fsig) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok.

Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa terdapat dampak positif motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,241 dan taraf signifikan hasil sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Retno Wulansasi (2020); Sri Mardiana (2020) dan Irfan Rizka Akbar (2020), bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai t hitung sebesar 6.764 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), Bachtiar Arifudin Husein (2018) dan Angga Pratama (2020), bahwa disiplin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F dampak motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 61,677 dengan taraf nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Hendra cabang Depok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto. (2021), Ahmad Nazir (2019) dan Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri (2020), bahwa motivasi dan disiplin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data menggunakan SPSS, dalam uji t didapatkan nilai signifikan motivasi kerja adalah sebesar 0,014 berarti kecil dari 0,05.

Disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data menggunakan SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan motivasi kerja adalah sebesar 0,000 berarti kecil dari 0,05.

Motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data menggunakan SPSS menunjukkan nilai yang didapatkan untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama yaitu 0,703 atau sebanyak 70,3%. Sehingga ada sisanya sebesar 29,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti ikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F juga didapatkan kesimpulan bahwa nilai signifikan yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang menyebabkan adanya hubungan simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Toko Hendra Cabang Depok

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang." *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1): 194–207.
- Ahmad Nazir (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara (Jurnal Mandiri Vol.3 No.1. ISSN: 2580-3220)*.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. *Jurnal Jenius* Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Algifari (2018) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Angga Pratama (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai*. *Jurnal Semarak* Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bachtiar Arifudin Husein (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro*. *Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis* Vol.1 No.1. ISSN: 2746.6841. Univeritas Pamulang.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*
- Coulter, Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta Barat: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta Barat.
- Edwin B Flippo (2018) *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta Barat.
- Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Trans Info Media.
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Andi Offset.
- Handoko (2018) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Grasindo.
- Irfan Rizka Akbar (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An-Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta Barat.



- Nurjaya, Nunu. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* 1.
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202.
- Retno Wulansasi (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang
- Rivai, Veithzal (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada..
- Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri (2020) *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pada karyawan pt kabelindo murni, tbk*.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Bumi Aksara.
- Sri Mardiana (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*. Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2019) *Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Surabaya.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta Barat: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Manggu Makmur
- Zultilhansyah, and Intisari Haryanti. 2020. "Jurnal Manajemen Dewantara." *Jurnal Manajemen Dewantara* 4 (2): 90–97.

