

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIATRIJAYA
TBK (ALFAMART) AREA JATIASIH KOTA BEKASI**

Herwin Hidayat¹ dan Rita Intan Permatasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

¹herwinhidayat97@gmail.com, ²rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Dalam pengembangan bisnis motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi perusahaan. Selain itu untuk dapat bertahan dalam pesaing perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, jika karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Area Jatiasih Kota Bekasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal dengan metode survei. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 117 dan jumlah sampel dalam peneliian 81 orang (15 store) bagian crew store. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linear berganda dan alat analisis yang digunakan SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,8% , disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,0%, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Area Jatiasih Kota Bekasi. Besar kontribusi motivasi dan disiplin kerja sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, budaya organisasi, kompensasi, kerjasama tim, lingkungan kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik. Konsep pengukuran kinerja adalah ukuran kemampuan pegawai dalam menjalankan wewenangnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik, antara lain motivasi, disiplin kerja karyawan, beban kerja, loyalitas dan lain sebagainya (Sadat et al., 2020). Menurut Armstrong (dalam Wibowo 2016:7), kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap perekonomian. Jadi, kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai melalui pekerjaan itu.

Berikut ini merupakan data kriteria kinerja karyawan dan pembobotan nilai kinerja karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Area Jatiasih. Kota Bekasi periode 2023 yang disajikan oleh tabel berikut :

Tabel 1
Kriteria Kinerja Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk
(Alfamart)Area Jatiasih, Kota Bekasi
Periode 2023

Kriteria Kinerja Karyawan			
Keterangan	Baik	Cukup	Kurang Baik
Inisiatif	80-100	79-60	59-30
Kerja Sama	80-100	79-60	59-30
Disiplin	80-100	79-60	59-30
Total	319	311	342

Sumber : Internal PT. Sumber Alfaria Trijaya (2023)

Berikut disajikan hasil penilaian kinerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Area Jatiasih. Kota Bekasi periode 2023.

Tabel 2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk
(Alfamart)Area Jatiasih, Kota Bekasi
Periode 2023

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan				Jumlah
Bulan	Baik (Karyawan)	Cukup (Karyawan)	Kurang Baik (Karyawan)	
Januari	26	27	28	81
Februari	23	26	32	81
Maret	30	26	25	81
April	24	27	30	81
Mei	26	30	25	81
Juni	24	22	35	81
Juli	25	24	32	81
Agustus	29	26	26	81
September	26	27	28	81
Oktober	26	26	29	81
November	35	23	23	81
Desember	25	27	29	81
Total	319	311	342	81

Sumber : Internal PT. Sumber Alfaria Trijaya (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas mencerminkan masalah kinerja karyawan Alfamart yang berkaitan dengan salah satu indikator kuantitas hasil penilaian kinerja. Jika dilihat

dari jumlah karyawan, tidak semua karyawan mendapatkan hasil yang baik dan masih banyak karyawan dengan penilaian yang kurang baik, disebabkan oleh kurang inisiatif, kerjasama, dan kurang disiplin dalam bekerja.

Bentuk data penghargaan yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Area Jatiasih Kota Bekasi (Alfamart) berupa promosi Asisten Kepala Toko bagi karyawan yang sudah bekerja selama dua tahun. Berikut ini merupakan data penghargaan karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi periode 2023 yang disajikan oleh tabel berikut :

Tabel 3
Data Penghargaan Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk
(Alfamart)Area Jatiasih, Kota
Bekasi Periode 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Penghargaan (Karyawan)	Jumlah karyawan Yang Tidak Mendapatkan Penghargaan (Karyawan)
2023	81	33	48

Sumber : Internal PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (2023)

Berdasarkan Tabel 3 mencerminkan bahwa untuk penghargaan yang diberikan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Area Jatiasih Kota Bekasi dalam bentuk berupa uang ataupun hadiah sebanyak 33 karyawan dan yang tidak mendapatkan penghargaan sebanyak 48 karyawan. Hal ini disebabkan banyak *Crew Store* yang tidak mendapatkan penghargaan toko selama periode tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih Kota Bekasi masih cukup rendah. Penyebabnya adalah banyaknya karyawan yang tidak mencapai target perusahaan dan pelayanan yang kurang baik kepada pelanggan.

Selain motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilaku dan merupakan upaya untuk meningkatkan keterlibatan antar pegawai. persepsi manusia. dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku menurut Edy Sutrisno (2015:85) dalam (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan pada pengalaman serta kesungguhan dalam bekerja menurut Mangkunegara (2015:43) dalam Rabiulkhri et al., (2023) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Bagaskara & Rahardja, 2018).

Disiplin Kerja

Menurut Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin kerja penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi (Soejarminto & Hidayat, 2022:10). Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Puspita & Widodo, 2020:9).

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), Area Jatasih Kota Bekasi. Penelitian akan dilakukan selama 6 bulan dan akan dimulai pada bulan September 2023 sampai Februari 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi 15 store yaitu sebanyak 117 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 81 karyawan kontrak.4 tahun dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*.

Jenis dan Data Penelitian

Data Yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Area Jatiasih Kota Bekasi sedangkan data sekunder yang digunakan yaitu data yang berasal dari web yaitu berupa jurnal yang mendukung penelitian.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas (*Independen*) dan satu variabel terikat (*Dependen*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Metode Pengumpulan Data

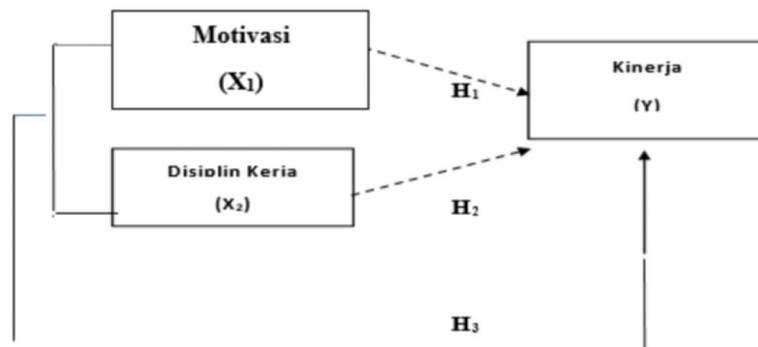
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yaitu dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Pertanyaan ini bersifat tertutup, diukur dengan skala dengan interval 1-5.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah asosiatif dengan analisis statistik. Kemudian pengolahan data dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS Stastistics V25.0 untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

Kerangka Pemikiran

Menurut Dalman (2016:184) Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari faktafakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Jadi secara teoritis, perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu, motivasi (variabel independen) dan disiplin kerja (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen). sebagaimana disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Penelitian
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran yang sudah digambarkan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih Kota Bekasi.

Hipotesis 2: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih Kota Bekasi.

Hipotesis 3: Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

Ho3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,574	4,370		1,275	,206
	Motivasi	,605	,083	,621	7,321	,000
	Disiplin Kerja	,202	,086	,200	2,354	,021
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas tentang hasilolah data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,590 + 0,621 X_1 + 0,200 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,574 dengan koefisien motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 5,574.
- X₁ : Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,605 artinya, jika variabel motivasi (X1) bernilai positif dapat dikatakan semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y).
- X₂ : Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,202 artinya, jika variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif dapat dikatakan semakin tinggi Disiplin Kerja , maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,574	4,370		1,275	,206
	Motivasi	,605	,083	,621	7,321	,000
	Disiplin Kerja	,202	,086	,200	2,354	,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Uji Parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai thitung yang diperoleh pada tabel diatas, dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 81-2-1 = 78$. Dengan ketentuan tersebut, maka ttabel sebesar 1.989.

Kesimpulan :

Pengujian H1 : Pengujian hipotesis pertama: Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan hasil uji t untuk motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar $7,321 > ttabel 1.989$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi”.

Pengujian H2 : Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan hasil uji t untuk Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar $2,354 > ttabel 1.989$, dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi”.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9658,717	2	4829,359	41,852	,000 ^b
	Residual	9000,418	78	115,390		
	Total	18659,136	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, Uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 25, didapat Fhitung adalah 41,852 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi (α) = 0,05, (df) = $n-k = 81-2 = 79$. Dengan ketentuan tersebut, maka Ftabel sebesar 3,11. Pengolahan diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar $41,852 > Ftabel$ sebesar 3,11 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,518	,505	10,74197
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh koefisien determinasi dari nilai R Square sebesar 0,518 atau (51,8%). Hal ini berarti menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukan hasil nilai t hitung sebesar $7,321 > 1,989$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, maka dapat di simpulkan Hipotesis 1, H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

Hasil analisis penelitian ini dengan skor tertinggi tanggapan responden variabel motivasi sebesar 397 dengan rata-rata 4,90 pada butir pernyataan nomor 15 yaitu “atasan selalu menghargai prestasi saya” dengan indikator “rasa hormat”. Artinya, karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi sangat setuju bahwa atas prestaso kerja yang dihargai membuat karyawan bekerja dengan baik dan

optimal. Sedangkan skor terendah sebesar 234 dengan rata-rata 42,88 pada butir pernyataan nomor 2 yaitu “saya selalu membersihkan rak toko” dengan indikator mengembangkan kreativitas. Artinya, karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi setuju bahwa atas kurang.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012: 191) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aesah (2018) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga diperkuat oleh Penelitian Citra & Fahmi (2019) Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Jatiasih) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar $2,354 > 1,989$ dan nilai signifikansi $0,023 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Hipotesis 2, H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

Hasil analisis penelitian ini dengan kondisi skor tertinggi responden pada variabel disiplin kerja sebesar 371 dengan rata-rata 4,63 pada butir pernyataan nomor 13 yaitu “saya bisa menjaga hubungan baik dengan rekan kerja” dengan indikator “suasana harmonis”. Artinya, karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi sangat setuju bahwa menjalin hubungan yang baik antar karyawan sangat penting di dalam sebuah organisasi. Sedangkan skor terendah sebesar 365 dengan rata-rata 4,06 pada butir pernyataan nomor 7 yaitu “saya selalu memperhitungkan manajemen waktu” dengan indikator perhitungan. Artinya, karyawan pada PT. Sumber

Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi setuju bahwa perusahaan kurang manajemen waktu antara atasan dan karyawannya.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Edison et al. (2016: 233) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan, artinya disiplin kerja turut memberikan peran yang penting untuk menciptakan kinerja karyawan. Cenderung kinerja karyawan akan timbul dalam disiplin yang baik oleh pemimpin yang baik. Dengan pemahaman yang baik terhadap disiplin kerja, karyawan akan membina kesetiaan terhadap perusahaan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F untuk Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai F hitung adalah $41,852 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,11 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 dan H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2). Berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi dan berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,518 (51,8%) hal ini menunjukkan bahwa 51,8% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sedangkan 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, kompensasi, budaya kerja dan variabel lain nya yang tidak termasuk penelitian ini.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wicaksono (2013: 48) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari eksternal dan internal.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatimah et al., (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Jatiasih, Kota Bekasi sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. CenKurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hidayat, D. R. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)*. 1–134. <http://repository.ub.ac.id/172534/%0Ahttp://repository.ub.ac.id/172534/1/> Dimas Rari Hidayat.pdf

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kepemimpinan, P. G., & Disiplin, D. A. N. (2022). *Sindy Nadila Jurusan Manajemen*.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perus Sandiasih, Ed.).Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Pln Wilayah Sulselbar*. 8.5.2017, 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41.
- Rani, L. M. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Skripsi Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen*.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Siswanto, B. (2019). JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. *Duke Law Journal*, 1(1), 77–87.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sofyandi. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work LifeBalance