

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN JAKARTA**

**Ahmad Rayyan<sup>1</sup>, Atik Budi Paryanti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

<sup>1</sup>ahmadrayyan304@gmail.com, <sup>2</sup>atikbuditaryanti@gmail.com

**Abstrak**

Untuk menghadapi persaingan bisnis dengan kompetitor usaha sejenis, Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dalam menjalankan bisnisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi pramuniaga Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan keputusan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 73,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang. Dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun luar negeri. Demikian juga dengan Toko Buku Gramedia yang bergerak menyediakan jaringan toko buku di beberapa kota di Indonesia. Berdasarkan manajer Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta diketahui bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki dorongan semangat dalam bekerja (motivasi) akan mengakibatkan pekerjaan tidak efektif dan efisien. Artinya, motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap rendahnya kinerja. Selain itu faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin tinggi serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja juga telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana karyawan tersebut harus melaksanakan standar kerja dengan baik, berpakaian rapi dalam bekerja, tidak mangkir dalam bekerja dan tertib dalam masuk kerja.

Masih banyak karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta yang kurang memperhatikan ketepatan datang ke tempat kerja, serta masih ada karyawan yang pulang lebih awal, dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga mengindikasikan tingkat disiplin kerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta belum tercipta secara optimal. Masalah motivasi kerja dan disiplin kerja sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Jika disiplin kerja karyawan rendah, maka berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan motivasi dan membina disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan sesuai target perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandy 2018:83). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:67). Dimensi yang relevan dalam penelitian ini , yaitu kualitas, kuantitas, kerja sama, dan inisiatif (Edison 2016:195), (Mangkunegara 2017:75), dan (Fahmi 2014:127). Sedangkan indikator kinerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu: ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, kecepatan, target kerja, jalinan kerja sama, kekompakan, kemauan, kemandirian (Kasmir 2016:180), (Mangkunegara 2017:75), dan (Fahmi 2014:127)

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para pendapat ahli di atas, maka dapat disintesiskan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: 1. Kualitas kerja, dengan indikator: Ketelitian, Hasil kerja, dan Ketepatan waktu. 2. Kuantitas kerja, dengan indikator: Kecepatan dan Target kerja. 3. Kerjasama, dengan indikator: Jalinan Kerjasama dan Kekompakan. 4. Inisiatif, dengan indikator: Kemauan dan Kemandirian.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat dipengaruhi

hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi 2016:16). Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi tersebut. Dimensi motivasi terpilih adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan asiliasi, dan kebutuhan akan pengaruh (Sutrisno 2016:128). Sedangkan indikator motivasi meliputi: Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, keinginan bekerja lebih baik dari orang lain, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, dan kebutuhan untuk memimpin dan bersaing (Afandy 2018:29) dan (Rivai dan Sagala 2016:837).

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat disintesiskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dikembangkan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), dengan indikator kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, dan kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien; (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dengan indikator kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, dan keinginan bekerja lebih baik dari orang lain; (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dengan indikator kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, dan kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2013:291) disiplin 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 sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimensi yang paling relevan dengan penelitian ini yaitu: frekuensi kehadiran, kewaspadaan karyawan, dan ketataan pada peraturan kerja (Siswanto dalam Sinambela 2016:356). Sedangkan indikator disiplin kerja yang relevan dengan penelitian ini yakni: kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, absensi, kewaspadaan dan hati-hati dalam

bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja, pemahaman karyawan atas peraturan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja (Hasibuan 2012:194) dan (Simamora 2013:746).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para pendapat ahli diatas, maka dapat disintesikan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: (1) Frekuensi kehadiran, dengan indikator: kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan absensi; (2) Tingkat kewaspadaan karyawan, dengan indikator: kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja; (3) Ketaatan pada peraturan kerja, dengan indikator: pemahaman karyawan atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian di laksanakan di Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi Pramuniaga selama 10 bulan. Populasi penelitian ini adalah 30 orang karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (karena jumlah sampel kurang dari 100 orang) maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo 2017:69). Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuesioner dan data sekunder dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software Excell* dan *SPSS 25.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai berdistribusi normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai tingkat signifikansi $= 0,05$	Nilai Signifikansi Kolmogrov Smirnov	Keterangan
Y	0,05	0,144	Normal
X <sub>1</sub>	0,05	0,200	Normal
X <sub>2</sub>	0,05	0,200	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

### Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel prediktor atau independen (X) dengan variabel kriteria atau dependen (Y).

Suatu uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

Membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05

1. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.*  $> 0,05$ , maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.*  $< 0,05$ , maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Taraf Signifikan	Keterangan
Y - X1	0,283	0,05	Linear
Y - X2	0,108	0,05	Linear

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

1. Pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), maka tingkat signifikan  $0,283 > 0,05$ , artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ).
2. Pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), maka tingkat signifikan  $0,108 > 0,05$ , artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ).

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengolahan data pada SPSS pada tabel *Coefficient* sebagai berikut:

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.340	7.156		2.563	0.015
Motivasi Kerja	0.794	0.083	0.858	9.595	0.000
Disiplin Kerja	0.626	0.093	0.759	6.704	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,340 + 0,794 X_1 + 0,626 X_2 + 7,156$$

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18,340 menyatakan bahwa jika variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 maka nilai Kinerja ( $Y$ ) adalah 18,340. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja ( $Y$ ) adalah 18,340.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,794 artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Jika variabel Motivasi Kerja ditambah atau dikurang satu satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,794.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,626 artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Jika variabel Disiplin Kerja ditambah atau dikurang satu satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,626.
- d. *Standard Error* sebesar 7,156 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 7,156. Semakin kecil angka *standard error* maka akan semakin kecil pula kemungkinan penyimpangannya. Hal ini berarti data yang diberikan akan semakin akurat.

### Hipotesis Parsial

#### Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig
Motivasi Kerja	9,595	2,037	0,000
Disiplin Kerja	6,704	2,037	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

#### a. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ )

Hasil uji t untuk Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $9,595 > t$ -tabel 2,037, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya "Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta".

#### b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ )

Hasil uji t untuk Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $6,704 > t$ -tabel 2,037, dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_2$ ,

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya "Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta".

### Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	970,918	45,216	0,000
Residual	32	21,473		
Total	34			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

### c. Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F-hitung adalah 45,216 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel-F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%,  $F$  tabel =  $n-k$  = 35-2 = 33. Dengan ketentuan tersebut, maka diperoleh  $F$  tabel sebesar 3,28. Maka, pengolahan data di atas menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 45,216 >  $F$  tabel 3,28 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 Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimated
1	0,859	0,739	0,722	4,634

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,739 atau (73,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 73,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 79,4%. Artinya, dengan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi kerja karyawan

Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga sehingga kinerjanya meningkat. Apabila motivasi kerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga meningkat, maka mereka akan bekerja secara kualitas dan kuantitas untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara teoretis hasil penelitian ini mendukung teori Winardi (2015:6) bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:23) bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Secara empiris hasil hasil penelitian ini mendukung penelitian Tusholihah dkk (2019), Kenny Astria (2018), dan Muhammad Ekhsan (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 62,6%. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta sehingga kinerjanya meningkat. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta taat datang tepat waktu di tempat kerja, absensi, kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja, karyawan paham atas peraturan kerja, serta karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Rivai dan Sagala (2013:824) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan maka semakin besar prestasi kerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Ekhsan (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 73,9%. Sedangkan sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Artinya jika motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja juga akan meningkat sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingginya motivasi karyawan akan menghasilkan kinerja tinggi. Sedangkan disiplin kerja karyawan akan berpengaruh pada tingginya kinerja.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara (2017:67) bahwa 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 Winardi (2015:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Selain itu, menurut Rivai dan Sagala (2013:824) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi pramuniaga Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah 79,4%.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah 62,6%.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga. Besarnya kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 73,9%, sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr Polter Gultom, S.H, M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandy, P. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Astria, Kenny. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*. Vol. 2, No. 1, ISSN 2580-3220.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1, ISSN 1978-2586.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P. S. Malayu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswanto, H.B. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2008. *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhammaad Fadli, Ahmad Miftah Sobari. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citus. *Jurnal Equilibrium Manajemen*. Vol. 5, No.2, ISSN: 2460-2299.
- Widodo, Eko Suparno. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widoyoko, Eko Putro. 2014. *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winardi, J. 2016. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Prenadamedia Group.