

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEON Indonesia

Nur Ahdiany<sup>1</sup>, Mulki Siregar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Jakarta

E-mail: [nurahdiany02@gmail.com](mailto:nurahdiany02@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Article History:

Received: 20 Juli 2024

Revised: 22 Agustus 2024

Accepted: 24 Agustus 2024

**Keywords:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT. AEON Indonesia

**Abstract:** Pada kajian yang telah dilaksanakan pada PT. AEON Indonesia (store Jakarta Garden City) bertujuan untuk mengetahui secara berkelanjutan mengenai pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja pada kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Pengambilan sampel pada kajian ini menggunakan probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, kemudian dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Hasil penelitian ini memperoleh persamaan regresi  $Y = 18,534 + 0,056 X_1 + 0,830 X_2 + e$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 25,019 dengan nilai sig.  $F$   $0,000 < 0,05$ . Pada saat yang sama, diketahui bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai adjusted  $R$ -squared sebesar 0,624. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 62,4% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

---

## PENDAHULUAN

Tujuan untuk mendapatkan keuntungan merupakan salah satu tujuan pada organisasi bisnis atau perusahaan. Guna mencapai sasaran tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian komponen terpenting dalam menyokong sebuah perusahaan. Karena urgensinya sumber daya manusia bagi kestabilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki manajemen SDM yang baik. Dengan demikian, perusahaan semestinya dapat mengelola SDM nya dengan baik untuk meningkatkan produktifitas. Perusahaan harus mampu memiliki SDM yang berkualitas untuk bersaing dengan persaingan saat ini.

Untuk mencapai target perusahaan, perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang diharapkan ialah kinerja dengan adanya semangat dalam bekerja yang tinggi sehingga akan menjadi keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan yang

kurang baik dapat membawa kerugian bagi perusahaan. Suatu perusahaan tentunya harus mampu dalam memanajemen karyawannya sebaik mungkin agar kinerja mereka maksimal, tidak adanya konflik di antara mereka, dan perusahaan mampu mencapai tujuan dan sasarannya.

Kinerja merupakan gambaran derajat keberhasilan pelaksanaan suatu program atau strategi gerakan dalam memahami tujuan, sasaran, visi dan misi perkumpulan yang digambarkan dalam suatu rangkaian tindakan yang dipikirkan dengan matang secara hierarkis. Organisasi harus menjadikan kinerja karyawan sebagai prioritas dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang berdisiplin tinggi, bekerja tepat waktu, mematuhi dan melaksanakan arahan atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja dan motivasi adalah beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja.

Perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karena sebagian besar karyawan akan menaatinya dan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efisien. Adapun disiplin diartikan sebagai bentuk dari kesadaran serta keinginan untuk patuh terhadap seluruh aturan perusahaan serta aturan secara sosial yang berlaku. Karena karyawan biasanya memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mampu memperoleh suatu kinerja yang baik. Kedisiplinan karyawan merupakan suatu kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan faktor lain yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan selain disiplin kerja. Motivasi seseorang atau individu adalah keinginan untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan ikhlas agar hasilnya baik dan bermutu. Keinginan ini muncul dalam diri individu karena ia terinspirasi, terdukung, dan terdorong.

Disiplin kerja dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab apabila disiplin kerja seorang karyawan itu tinggi, maka kinerja yang nantinya dihasilkan juga baik dan maksimal. Begitu pula dengan motivasi, jika motivasi kerja seorang karyawan itu tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga baik dan maksimal. Sebaliknya, jika disiplin kerja dan motivasi seorang karyawan itu rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut tidak maksimal dan tujuan yang diinginkan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan wawancara dengan *group leader (supervisor)* PT. AEON Indonesia (*store Jakarta Garden City*) bahwa tingkat disiplin karyawan masih rendah. Karyawan masih banyak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran yang biasa dilakukan karyawan misalnya karyawan suka mencuri waktu kerja untuk hal yang tidak penting, dan mereka tidak tepat waktu saat masuk kantor. Jika karyawan tersebut memang telat bekerja, mereka akan mendapatkan surat peringatan (SP). Dalam sebulan SP maksimal 5 kali dalam sebulan.

Informasi yang didapati yakni bahwa pimpinan kurang memperhatikan dan kurang memberikan motivasi kepada bawahan diberikan oleh pimpinan kelompok (*supervisor*), sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Selain itu, antusiasme dan dorongan karyawan dalam bekerja turut berkontribusi terhadap kurangnya motivasi kerja. Sebab berdasarkan informasi yang diberikan biasanya yang banyak melanggar adalah karyawan dibanding pimpinan atau atasannya.

Setiap bulan dilaksanakan evaluasi kinerja pada karyawan. Karyawan yang memperoleh hasil terbaik mendapatkan *reward* (penghargaan) dari perusahaan, *reward* yang diberikan adalah *best employee of the month* atau *best employee of the years*. Sistem pemberian *reward* tersebut ialah memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan. Namun pemberian *reward* tersebut melalui beberapa proses seperti tes *interview* ataupun tes tertulis, hal tersebut dikarenakan beberapa divisi saling mengajukan karyawan terbaik. Dikarenakan disiplin kerja dan motivasi kerja seorang karyawan PT. AEON Indonesia (*store Jakarta Garden City*) itu rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan tersebut kurang maksimal.

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan pada PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), peneliti menemukan dua komponen utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diduga faktor tersebut ialah faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat menarik karena mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang optimal. Sehingga berdasarkan latar belakang tersebut terdapat fenomena masalah mengenai kinerja pada karyawan di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) yang berhubungan dengan disiplin kerja serta motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. AEON Indonesia (*Store* Jakarta Garden City).

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017), mencurahkan pendapatnya bahwa kinerja ialah hasil dari kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Suatu kinerja yang menunjang tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan standar organisasi dianggap kinerja yang baik. Sebuah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya adalah organisasi yang baik. Upaya yang paling sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan tersebut dan mewujudkan tujuan sangat diperlukan demi kelangsungan hidup perusahaan karena meningkatkan kinerja karyawan akan mempengaruhi kemajuan. Sedangkan Hasibuan (2019), memberikan pendapat bahwasannya kinerja merupakan suatu hasil kerja keras seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada dirinya yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Seorang karyawan harus menyelesaikan tugas yang telah disesuaikan dengan program kerja organisasi guna memperoleh tingkatan kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Karena kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja. Lain halnya dengan pendapat Sinambela (2016), kinerja adalah melaksanakan dan meningkatkan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diharapkan.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mewujudkan pola pikir seseorang yang secara bebas mematuhi semua hukum dan sadar akan kewajibannya. Oleh karena itu, daripada dipaksa, ia akan mematuhi atau melakukan semua tugasnya dengan baik. Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan kepada dirinya. Hal tersebut meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh sebab itu, setiap manajer perusahaan selalu berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki disiplin yang baik. Karena banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yang baik, mempertahankan dan meningkatkannya adalah hal yang sulit. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, disiplin harus ditegakkan, jadi disiplin kerja adalah kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Farisi *et al.* (2020), disiplin kerja menunjukkan seberapa hormat karyawan pada peraturan dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan. Maka, karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk jika mereka mengabaikan atau sering melanggar peraturan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tunduk pada peraturan perusahaan menunjukkan disiplin kerja yang baik. Disiplin

kerja merupakan karyawan yang bersedia mengikuti peraturan perusahaan. Didisiplinkan tidak hanya terdiri dari ketaatan karyawan, tetapi juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, diharapkan karyawan dapat lebih produktif dan lebih disiplin.

### **Motivasi Kerja**

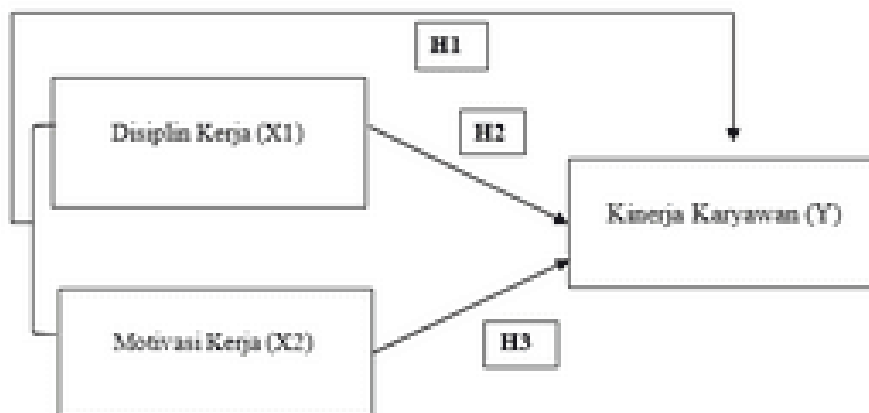
Menurut Busro, (2018), mendefinisikan motivasi sebagai penggerak dari dalam yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Ketika diberikan motivasi yang sesuai, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.. Mereka juga percaya jika kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya akan melindungi kepentingan pribadi mereka juga.

Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Stainer dalam Sinambela (2016), motivasi adalah keadaan mental dan emosi yang dialami oleh orang-orang yang memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu, atau bertindak dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan atau mengatasi ketidakseimbangan. Cara karyawan menangani situasi di tempat kerja dan menjalankan tugas mereka membentuk motivasi mereka.

Motivasi kerja mengacu pada dorongan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tanggung jawab dan perasaan memiliki tujuan untuk memenuhi tujuan organisasi. Proses yang menjelaskan kuatnya arah dan ketekunan upaya individu yang dilakukan oleh karyawan di dalam bisnis untuk mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi kerja. Tujuan utama dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Pekerja akan berkinerja lebih baik ketika mereka senang dengan pekerjaan mereka dan lebih terdorong untuk bekerja.

### **Kerangka Berpikir**

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini yang terangkum sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka berpikir**

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### Indikator Penelitian

Adapun indikator penelitian yakni sebagai berikut.

1. Indikator kinerja: Kuantitas kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.
2. Indikator disiplin kerja: Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis.
3. Indikator motivasi kerja: dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta rasa tanggung jawab.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Kantor PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), beralamat di jalan Jakarta Garden City Boulevard No.8, RT.1/RW.6, Cakung Timur., Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910. Penelitian berlangsung selama 2 bulan, terhitung dimulai bulan Maret hingga April 2024. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) pada divisi *Foodline* yang berjumlah 103 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagian dari karyawan PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) pada divisi *Foodline* yaitu sejumlah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan instrumen data berupa kuesioner. Pengujian instrument yang digunakan oleh peneliti meliputi uji validalitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, pengujian model dan hipotesis, uji statistik F, uji statistik T, dan uji regresi berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

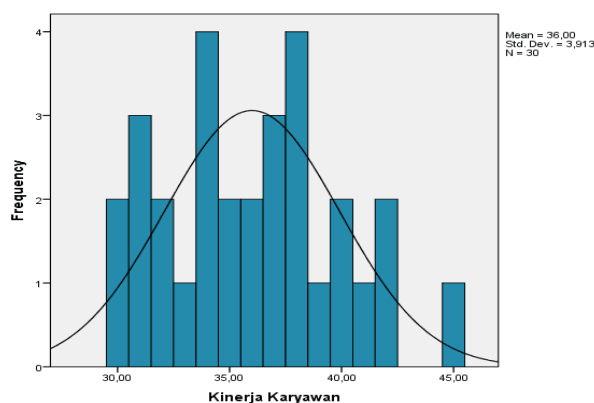
#### Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Pengukuran jawaban responden terhadap kriteria yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Y) pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), maka peneliti telah menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada 30 responden.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Kinerja Karyawan |       |           |         |
|------------------|-------|-----------|---------|
|                  |       | Frequency | Percent |
| Valid            | 30.00 | 2         | 6.7     |
|                  | 31.00 | 3         | 10.0    |
|                  | 32.00 | 2         | 6.7     |
|                  | 33.00 | 1         | 3.3     |
|                  | 34.00 | 4         | 13.3    |
|                  | 35.00 | 2         | 6.7     |
|                  | 36.00 | 2         | 6.7     |
|                  | 37.00 | 3         | 10.00   |

|  |              |           |              |
|--|--------------|-----------|--------------|
|  | 38.00        | 4         | 13.3         |
|  | 39.00        | 1         | 3.3          |
|  | 40.00        | 2         | 6.7          |
|  | 41.00        | 1         | 3.3          |
|  | 42.00        | 2         | 6.7          |
|  | 45.00        | 1         | 3.3          |
|  | <b>Total</b> | <b>30</b> | <b>100.0</b> |



**Gambar 2. Grafik Kinerja Karyawan**

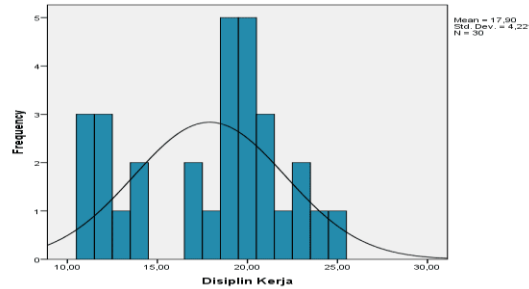
Berdasarkan pada tabel 1 di atas, dapat dilihat pada variabel kinerja terdapat jawaban responden yang menjawab dengan jumlah 30 yaitu sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7. Responden yang menjawab dengan jumlah 31 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 10,0. Responden yang menjawab dengan jumlah 32 yaitu sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7. Dan seterusnya bisa dilihat pada tabel di atas.

### **Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

Pengukuran jawaban responden terhadap kriteria yang berkaitan dengan disiplin kerja (X1) pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), maka peneliti telah menyebar kuesioner melalui *google form* kepada 30 responden :

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

| Disiplin Kerja |       |           |              |
|----------------|-------|-----------|--------------|
|                |       | Frequency | Percent      |
| Valid          | 11.00 | 3         | 10.0         |
|                | 12.00 | 3         | 10.0         |
|                | 13.00 | 1         | 3.3          |
|                | 14.00 | 2         | 6.7          |
|                | 17.00 | 2         | 6.7          |
|                | 18.00 | 1         | 3.3          |
|                | 19.00 | 5         | 16.7         |
|                | 20.00 | 5         | 16.7         |
|                | 21.00 | 3         | 10.0         |
|                | 22.00 | 1         | 3.3          |
|                | 23.00 | 2         | 6.7          |
|                | 24.00 | 1         | 3.3          |
|                | 25.00 | 1         | 3.3          |
| <b>Total</b>   |       | <b>30</b> | <b>100.0</b> |



**Gambar 3. Grafik Disiplin Kerja**

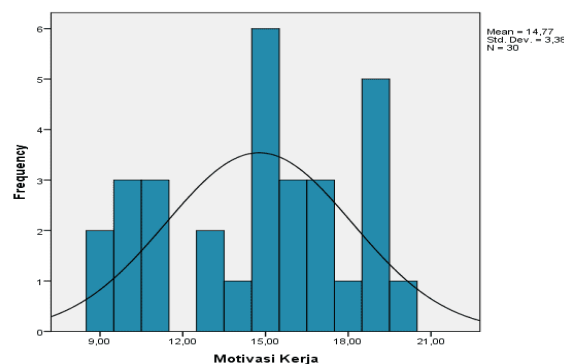
Berdasarkan pada tabel 2 di atas, dapat dilihat pada variabel disiplin kerja terdapat jawaban responden yang menjawab dengan jumlah 11 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 10,0. Responden yang menjawab dengan jumlah 12 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 10,0. Responden yang menjawab dengan jumlah 13 yaitu sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3. Dan seterusnya bisa dilihat pada tabel di atas.

### **Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Pengukuran jawaban responden terhadap kriteria yang berkaitan dengan motivasi kerja (X2) pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), maka peneliti telah menyebar kuesioner *google form* kepada 30 responden.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| Motivasi |              |           |              |
|----------|--------------|-----------|--------------|
|          |              | Frequency | Percent      |
| Valid    | 9.00         | 2         | 6.7          |
|          | 10.00        | 3         | 10.0         |
|          | 11.00        | 3         | 10.0         |
|          | 13.00        | 2         | 6.7          |
|          | 14.00        | 1         | 3.3          |
|          | 15.00        | 6         | 20.0         |
|          | 16.00        | 3         | 10.0         |
|          | 17.00        | 3         | 10.0         |
|          | 18.00        | 1         | 10.0         |
|          | 19.00        | 5         | 16.7         |
|          | 20.00        | 1         | 3.3          |
|          | <b>Total</b> | <b>30</b> | <b>100.0</b> |



**Gambar 4. Grafik Motivasi Kerja**

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, dapat dilihat pada variabel motivasi kerja terdapat jawaban responden yang menjawab dengan jumlah 9 yaitu sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7. Responden yang menjawab dengan jumlah 10 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 10,0. Responden yang menjawab dengan jumlah 11 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 10,0. Dan seterusnya bisa dilihat pada tabel di atas.

Data deskriptif ini mengenai variabel di dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Maka menggunakan alat statistik yang menjelaskan tentang ciri-ciri suatu data penelitian yang meliputi mean (rata-rata), standar deviasi, maximum, minimum dari masing-masing variabel dapat disajikan dalam tabel 4 di bawah ini.

### Deskriptif Statistik

**Tabel 4. Tabel Statistik secara Keseluruhan**

|                  | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Displin Kerja    | 30 | 11.00   | 25.00   | 17.9000 | 4.22105        |
| Motivasi Kerja   | 30 | 9.00    | 20.00   | 14.7667 | 3.38030        |
| Kinerja Karyawan | 30 | 30.00   | 45.00   | 36.0000 | 3.91284        |
| Valid N          | 30 |         |         |         |                |

1. Dari tabel 4 di atas jumlah responden pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) berjumlah 30 orang. Dari 30 responden skor tersendah (minimum) sebesar 11 dan skor jawaban tertinggi (maximum) sebesar 25. Rata-rata skor jawaban dan variabel tersebut adalah 17,9000 dan standar devisiasi 4,22105, sehingga deviasi < nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan responden terhadap disiplin kerja (X1) baik.
2. Dari tabel 4 di atas jumlah responden pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) berjumlah 30 orang. Dari 30 responden diperoleh skor jawaban terendah (minimum) sebesar 9 sedangkan skor jawaban tertinggi (maximum) sebesar 20. Rata-rata skor jawaban dan variabel tersebut adalah 14,7667 dan standar deviasi 3,38030. Sehingga deviasi < nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan responden terhadap motivasi kerja (X2) baik.
3. Dari tabel 4 di atas jumlah responden pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) berjumlah 30 orang. Dari 30 responden diperoleh skor jawaban terendah (minimum) sebesar 30 sedangkan skor jawaban tertinggi (maximum) sebesar 45. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 36,0000 dan standar deviasi 3,91284. Sehingga deviasi < nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan responden terhadap kinerja karyawan (Y) baik. Berdasarkan hasil penelitian data yang telah dilakukan, maka berikut adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City).

### Uji instrumen data

#### Uji Validitas

Untuk tujuan analisis, peneliti mengubah tanggapan kualitatif menjadi data kuantitatif. Hasilnya, hal ini dievaluasi dengan memberikan nilai numerik pada setiap respons terhadap pertanyaan yang diajukan dalam survei.

Pada program SPSS versi 23, pengujian validitas dan reliabilitas dan *internal consistency*,

dilakukan dengan sekali coba saja. Pengujian validitas instrumen kuesioner pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang melebihi dari  $R_{\text{tabel}}$ . Dalam kasus ini, sebagai  $n$  adalah jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden, maka besarnya  $df$  dapat diitung  $30-2 = 28$  dengan dan  $\alpha = 0,05$  sehingga didapat 4  $R_{\text{tabel}} = 0,361$  (dengan melihat  $r$  tabel dengan 2 sisi), untuk lebih jelas dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

| Variabel         |      | $R_{\text{hitung}}$ | $R_{\text{tabel}}$ | Ket.  |
|------------------|------|---------------------|--------------------|-------|
| Disiplin Kerja   | X1.1 | 0.958               | 0.361              | Valid |
|                  | X1.2 | 0.951               | 0.361              | Valid |
|                  | X1.3 | 0.969               | 0.361              | Valid |
|                  | X1.4 | 0.437               | 0.361              | Valid |
| Motivasi Kerja   | X2.1 | 0.900               | 0.361              | Valid |
|                  | X2.2 | 0.940               | 0.361              | Valid |
|                  | X2.3 | 0.766               | 0.361              | Valid |
|                  | X2.4 | 0.750               | 0.361              | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1  | 0.415               | 0.361              | Valid |
|                  | Y.2  | 0.696               | 0.361              | Valid |
|                  | Y.3  | 0.839               | 0.361              | Valid |
|                  | Y.4  | 0.730               | 0.361              | Valid |
|                  | Y.5  | 0.690               | 0.361              | Valid |
|                  | Y.6  | 0.523               | 0.361              | Valid |
|                  | Y.7  | 0.364               | 0.361              | Valid |
|                  | Y.8  | 0.569               | 0.361              | Valid |

### Uji Reliabilitas

Untuk menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran adalah uji reliabilitas. Menurut uji reliabilitas penelitian ini, sebuah instrumen dianggap reliabel jika korelasi *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6; jika kurang dari 0,6, instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|------------------|-------------------------|-------------------|
| Disiplin Kerja   | .880                    | 4                 |
| Motivasi Kerja   | .859                    | 4                 |
| Kinerja Karyawan | .766                    | 8                 |

1. Berdasarkan hasil tabel 6 menunjukkan tabel *Reliability Statistic* dengan Nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,880. Melalui hasil yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut reliabel dikarenakan mendekati angka 1.
2. Berdasarkan hasil tabel 6 menunjukkan tabel *Reliability Statistic* dengan Nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,859. Melalui hasil yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut reliabel dikarenakan mendekati angka 1.
3. Berdasarkan hasil tabel 6 menunjukkan tabel *Reliability Statistic* dengan Nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,766. Melalui hasil yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut reliabel dikarenakan mendekati angka 1.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu peredaran informasi pemeriksaan itu khas atau tidak. Anda dapat melihat nilai signifikansi pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data. Adapun uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

|                      |      |
|----------------------|------|
| Test Statistic       | .088 |
| Asyp. Sig (2-tailed) | .200 |

Berdasarkan tabel 7. di atas, hasil pengujian *one sample Kolmogorv- Smirnov* terlihat bahwa *asyp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0.200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mampu menguji apakah dalam model relaps terdapat hubungan yang terlacak antara faktor-faktor bebas. Jika terjadi hubungan maka terjadi permasalahan multikolinearitas (multiko). Multikolinearitas pada model regresi dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas dengan menampilkan besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi. Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen. Maka diperoleh model regresi yang bebas multikolinearitas ialah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|--------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model        |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  | Collinearity Statistics |       |
|              |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1            | (Constant)     | 18.534                      | 2.045      |                           | 9.065 | .000 |                         |       |
|              | Disiplin Kerja | .056                        | .261       | .062                      | .216  | .831 | .156                    | 6.427 |
|              | Motivasi kerja | .830                        | .320       | .748                      | 2.590 | .015 | .156                    | 6.427 |

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui nilai VIF (*Variation Inflation Faktor*) 2 variabel yaitu, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja  $6.427 \leq 10,00$ . Sehingga diduga diantara variabel *independent* tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi ketika tidak ada korelasi atau terjadi kesalahan pengguna dari satu observasi ke observasi berikutnya secara berurutan. Uji *Durbin Watson* dapat digunakan untuk memastikan ada tidaknya masalah autokorelasi. Berikut adalah hasilnya:

**Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .806 | .650     | .624              | 2.300                      | 2.407         |

Dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut, bahwa nilai DW 2,407 sementara itu nilai  $dL=1$ . Karena angka D-W berada diantara  $dL$  dan  $4-dL$ , hal ini berarti tidak terjadi masalah autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak ada korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) direnakan penelitian ini memperoleh DW sebesar 2,407. Nilai tersebut lebih besar dari  $du=1,5666$ , dan nilai DW kurang dari  $(4-1,5666)$  sehingga model regresi ini layak digunakan.

### Analisis Data

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh beberapa variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama. Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel *dependent* yang digunakan adalah kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda**

| Coefficients |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|--------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model        |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  | Collinearity Statistics |       |
|              |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1            | (Constant)     | 18.534                      | 2.045      |                           | 9.065 | .000 |                         |       |
|              | Disiplin Kerja | .056                        | .261       | .062                      | .216  | .831 | .156                    | 6.427 |
|              | Motivasi kerja | .830                        | .320       | .748                      | 2.590 | .015 | .156                    | 6.427 |

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 23, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 18.534 + 0.056X_1 + 0.830X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang dihasilkan 18,534 mengindikasikan bahwa jika nilai pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai pada kinerja karyawan di perusahaan sebesar 18,534. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,056 sedangkan motivasi kerja sebesar 0,830. Yang berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), karena koefisien regresi variabel bernilai positif.

Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai disiplin kerja maka kinerja pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) akan meningkat sebesar 0,056 atau 5,6% dan setiap kenaikan nilai motivasi kerja sebesar 0,830 atau 83,0%. Artinya jika semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

#### Koefisien Korelasi

Uji keterkaitan digunakan untuk menentukan kuat tidaknya hubungan antara dua faktor, dimana faktor-faktor berbeda yang dianggap memaksa dikendalikan atau dijaga kestabilannya (sebagai faktor *control*). Nilai rata-rata untuk memberikan interpretasi korelasi tersebut dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .806 | .650     | .624              | 2.300                      | 2.407         |

Persamaan dari tabel 11 diketahui nilai R adalah 0,806 berdasarkan tabel interpretasi

koefisien korelasi maka terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh pada disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), baik secara simultan ataupun parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Pada persamaan regresi dapat dilihat apabila kedisiplinan dan kerjasama tim memiliki tingkat signifikan positif, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 12. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .806 | .650     | .624              | 2.300                      | 2.407         |

Tabel di atas dapat diperoleh hasil bahwa besarnya *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,624. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,624 atau 62,4%. Adapun sisanya 37,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh koefisien nondeterminasi yang tidak terdeteksi atau tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada regresi linier berganda, uji hipotesis dilakukan dengan cara menggunakan uji F. Dilakukannya pengujian tersebut ialah untuk menguji pengaruh atas variabel-variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent*. Ketentuan untuk nilai F adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_a$  diterima, yang artinya variabel-variabel *independent* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel-variabel *dependent*.

$F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel-variabel *independent* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

**Tabel 13. Hasil Uji F**

| Model        | Sum of Square | Df | Mean Square | F      | Sig  |
|--------------|---------------|----|-------------|--------|------|
| 1 Regression | 264.595       | 2  | 132.298     | 25.019 | .000 |
| Residual     | 142.771       | 27 | 5.288       |        |      |
| Total        | 407.367       | 29 |             |        |      |

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan dan diperoleh pula dari analisis yang dilakukan peneliti diketahui bahwa  $F_{tabel}$  adalah yang diperoleh rumus :

$$F_{tabel} = n - k$$

$$F_{tabel} = 30 - 2 = 28$$

$$F_{tabel} = 3,34$$

Dapat diperoleh juga hasil analisis yaitu  $F_{hitung}$  adalah 25.019. maka  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $25.019 > 3,34$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kuat disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Apabila hasil uji  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel *dependent*.

**Tabel 14. Hasil Uji t**

| Coefficients |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|--------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model        |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  | Collinearity Statistics |       |
|              |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1            | (Constant)     | 18.534                      | 2.045      |                           | 9.065 | .000 |                         |       |
|              | Disiplin Kerja | .056                        | .261       | .062                      | .216  | .831 | .156                    | 6.427 |
|              | Motivasi kerja | .830                        | .320       | .748                      | 2.590 | .015 | .156                    | 6.427 |

1. Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai  $T_{hitung} = 0,216$  sedangkan nilai  $T_{tabel}$  pada kebebasan (dk) = 30-2-1 = 27 dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1.703. Maka nilai  $T_{hitung} 0,216 < 1,703$  dan juga diperoleh nilai signifikansi 0,831 lebih besar daripada taraf yang telah ditentukan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan berarti disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai  $T_{hitung} = 2,590$  sedangkan nilai  $T_{tabel}$  pada kebebasan (dk) = 30-2-1 = 27 dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1.703. Maka nilai  $T_{hitung} 2,590 > 1,703$  dan juga diperoleh nilai signifikan 0,015 lebih kecil dari taraf yang telah ditentukan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan divisi Foodline (Y) di PT. AEON Indonesia (store Jakarta Garden City).**

Berdasarkan hasil koefisien determinasi  $R^2$  adalah 0,624. Nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 62,4%. Adapun sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selain itu, hasil uji F (simultan) juga membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $25.019 > 3,34$ .

Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan divisi Foodline (Y) di PT. AEON Indonesia (store Jakarta Garden City).**

Dari hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} = 0,216$  sedangkan nilai  $T_{tabel}$  pada kebebasan (dk) = 30-2-1 = 27 dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,703, maka nilai  $T_{hitung} = 0,216 < T_{tabel} 1,703$ . Dan juga diperoleh nilai signifikan 0,831 lebih besar dari taraf yang telah ditentukan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ketika seorang karyawan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, maka dia menunjukkan

tingkat kesadaran dan komitmen yang besar terhadap tujuan organisasi. Dengan mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial, mereka menegaskan dapat bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Kedisiplinan ini diharapkan akan mendorong karyawan di divisi *Foodline* PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengambil tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, harapan dari perusahaan dapat tercapai.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017), disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan yang ada dan sadar akan tanggung jawabnya. Karena adanya disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika semakin baik disiplin kerja yang dilakukan para karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap para karyawan di divisi *Foodline* PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City). Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua peningkatan kinerja karyawan harus terlihat dari kedisiplinan kerja, misalnya seorang siswa yang biasanya menghadiri setiap perkuliahan namun pada saat ujian ia tidak bisa menjawab soal yang diberikan sehingga ia harus menyontek, yaitu dengan mengecek ponselnya keluar. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran dan pengetahuan seseorang harus menjadi titik tolak faktor-faktor yang meningkatkan kinerja; hanya dengan begitu dia dapat meningkatkan kinerjanya sendiri. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muna & Isnawati (2022) dan Tannady *et al* (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan divisi Foodline (Y) di PT. AEON Indonesia (store Jakarta Garden City).**

Dari hasil uji yang telah dilakukan peneliti, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} = 2,590$  sedangkan nilai  $T_{tabel}$  pada kebebasan ( $dk$ ) =  $30 - 2 - 1 = 27$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,703, maka nilai  $T_{hitung} = 2,590 > T_{tabel}$  1,703. Dan juga diperoleh nilai signifikan 0,015 lebih kecil dari taraf yang telah ditentukan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Belti Juliyanti (2022), Nunu Nurjaya (2021), dan Saputra & Noor (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi *Foodline* (Y) di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City)”, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), dalam hal ini disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan memiliki arti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City) akan meningkat. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Selain itu berdasarkan koefisien determinasi dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan

- Motivasi Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 62,4% terhadap Kinerja Karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), sedangkan sisanya 37,6% disebabkan oleh koefisien non determinasi. Dengan demikian hipotesis pertama dari peneliti diterima atau terbukti.
2. Variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), dikarenakan memiliki nilai yang kecil artinya ketika disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan baik, maka kinerja karyawan bisa jadi akan meningkat, begitu pula sebaliknya, apabila karyawan kurang memiliki disiplin kerja yang baik maka bisa jadi kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T dimana hasil  $T_{hitung} < T_{tabel}$  yang berarti bahwa hipotesis kedua dari peneliti tidak diterima atau terbukti.
  3. Variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan divisi *Foodline* di PT. AEON Indonesia (*store* Jakarta Garden City), artinya ketika motivasi yang dimiliki oleh karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil analisis data membuktikan dengan hasil uji T dimana  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , yang berarti hipotesis ketiga dari peneliti diterima atau terbukti.

## DAFTAR REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1(2), 61–66.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliyanti, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1, 14–22.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Raihan. (2013). METODOLOGI PENELITIAN. In *NBER Working Papers*.
- Saputra, A. A., & Noor, M. I. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 390–400.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. dan R. Damayanti (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.