



## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Venus Food Court Kota Cimahi

Sandi Kurniawan<sup>1</sup>, Dahlan Ramdani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim, Bandung, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received September 9, 2023

Revised September 10, 2023

Accepted Oktober 1, 2023

#### Kata Kunci:

Motivasi Kerja,  
Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

#### Keywords:

Work Motivation, Work Discipline,  
Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Venus Food Court Kota Cimahi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Venus Food Court Kota Cimahi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu karyawan Venus Food Court Kota Cimahi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Metode *Probability Sampling* dengan kategori sampling jenuh merupakan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan pengujian validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan), dimana motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 26%, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,3%. Secara total motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 95,3%. Hasil tersebut merekomendasikan bahwa perlu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### ABSTRACT

This research was conducted at the Venus Food Court, Cimahi City. The purpose of this study was to find out how much the influence of Motivation and Work Discipline contribute to Employee Performance, both partially and simultaneously at the Venus Food Court, Cimahi City. The research method used in this research is descriptive method and associative method. In this research, the unit of analysis is the individual, namely the employee of the Venus Food Court, Cimahi City. The sample in this study amounted to 43 respondents. Probability Sampling method with the saturated sampling category is a sampling technique used in this study. The analytical method uses multiple linear regression analysis. The research instrument used a questionnaire and tested the validity and reliability. Based on the research results, it shows that there is an influence both partially and simultaneously on exogenous variables (work motivation and discipline) on endogenous variables (employee performance), where work motivation has a positive and significant influence on employee performance by 26%, work discipline has a positive and significant influence on employee performance by 69,3%. In total, work motivation and discipline has a positive and significant influence on employee performance by 95,3%. These results recommended

---

*that it is necessary to increase work motivation, which in turn can improve work discipline, so that employee performance can increase*

---

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



---

**Corresponding Author:**

**Sandi Kurniawan**  
Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim  
Bandung, Indonesia  
Email : sandiello21@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang mahal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharap sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Keunggulan bersaing perusahaan ditentukan secara langsung oleh karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat maupun melalui kinerja perusahaan, keunggulan bersaing juga ditentukan oleh kinerja sistem informasi dan *customer intimacy* dan keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan modern, tetapi yang paling penting adalah kinerja karyawan. Kinerja diwujudkan dalam bentuk hasil nyata berupa prestasi berdasarkan tugas yang diemban.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Setiap Tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja. Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional. Berdasarkan informasi yang didapatkan, maka banyaknya jumlah karyawan yang terlambat menandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tersebut masih rendah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, masih banyak dari karyawan yang bermain telepon selular selama bekerja baik untuk bermain video game, atau membuka berbagai sosial media. Kinerja tidak terjadi begitu saja, tetapi pencapaiannya ditentukan oleh banyak faktor yaitu kinerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mengarahkan seseorang bertindak. Kinerja adalah perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai kedisiplinan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Berdasarkan pra survey tentang pengaruh Motivasi Kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa, sebanyak 47% responden setuju, dengan rasa tanggung jawab, target yang jelas, umpan balik atas pekerjaan dan lainnya memberikan efek daya tarik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey di tabel 1.3 tentang pengaruh Disiplin Kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa, sebanyak 49% responden setuju, dengan waktu yang telah ditetapkan, menggunakan pakaian seragam, patuh terhadap SOP, dan tupoksi memberikan efek daya tarik meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pra survey di tabel 1.4 dapat ditarik kesimpulan bahwa, sebanyak 49% responden setuju, dengan keputusan kinerja karyawan dipengaruhi teliti dalam tugas yang diberikan, standar yang telah ditetapkan, dan lainnya memberikan efek daya tarik meningkatkan kinerja karyawan. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat [1]. Motivasi adalah keinginan yang berasal dari diri sendiri atau individu, yang di dorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu hasil yang berkualitas [2]. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin dapat juga diartikan sebagai sikap, tingkah laku, yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis [3].

Kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Hasil penelitian yang orang lain membuktikan adanya pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0.430 [4]. Penelitian yang dilakukan orang lain membuktikan adanya Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja secara parsial sebesar 24.3% [5]. Dan Penelitian yang dilakukan oleh orang lain adanya pengaruh secara parsial yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 23.83% [6]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku [7]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun hasil penelitian orang lain diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0.517. Penelitian yang dilakukan orang lain diperoleh hasil bahwa ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja secara parsial sebesar 61.3% [8]. dan hasil penelitian dari orang lain menunjukkan hasil Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [9].

Menurut peneliti lain kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [10]. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi [11]. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu [12]. Proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 65.4. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 62.60%.

Berdasarkan hasil keputusan direksi Venus Cimahi pasal 34 ayat 1 menyatakan bahwa dengan memperhatikan peraturan perundang – undangan yang berlaku serta kebutuhan perusahaan, maka waktu kerja perusahaan adalah 8 jam sehari dan 40 jam seminggu, 6 hari kerja. Waktu istirahat selama 1 jam setiap hari tidak diperhitungkan sebagai waktu jam kerja. Jam kerja dimulai dari pukul 08.00 WIB dan berakhir pada pukul 16.00 WIB. Namun masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya. Hal ini masih diduga dalam salah satu faktor penyebab disiplin kerja karyawan yang belum optimal. Perusahaan tentunya harus memperhatikan mengenai masalah motivasi karyawan yang dirasa penting untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya dengan bidang pekerjaan. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Venus Cimahi. Dengan problematika di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk: Pertama, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Venus Cimahi; Kedua, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Venus Cimahi; dan; Ketiga, untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Venus Cimahi.

## **2. METODE**

### **2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yaitu merancang strategi untuk manajemen sesuatu. Pada dasarnya ada 2 aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam desain penelitian. Pertama, merinci secara tepat apa yang kita cari. Kedua, menentukan cara terbaik untuk melakukannya. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan di *Venus Food Court* Kota Cimahi. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan analisis asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Metode penelitian asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel.

## 2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah unit yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu karyawan *Venus Food Court* Kota Cimahi.

## 2.3 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang peneliti ambil yaitu seluruh karyawan *Venus Food Court* Kota Cimahi dengan jumlah karyawan sebanyak 43 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, sampling jenuh merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 karyawan.

## 2.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak terlepas pula dari bagaimana sumber itu diambil. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengambilan data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang atau intitusi selain peneliti. Untuk mendapatkan jawaban dari responden, peneliti menggunakan data kuesioner. Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Kuesioner yang digunakan dengan sistem tertutup, artinya responden diminta untuk membuat pilihan antara jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

## 2.5 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi adalah salah satu langkah setelah kita melakukan konseptualisasi dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan apa yang disebut sebagai definisi operasional. Variabel adalah segala sesuatu yang bisa mengandung beragam nilai. Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Venus Food Court* Kota Cimahi” maka dapat ditentukan bahwa operasionalisasi variabel yang akan menjadi pembahasan di dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel independen atau variabel bebas (variabel X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

b. Variabel dependen atau variabel terikat (variabel Y)

Variabel dependen atau variabel terikat atau yang sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel lain, dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

## 2.6 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang bersifat ordinal, skala ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala dibuat dengan dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Responden diminta untuk menyatakan kesetujuannya atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan ke dalam lima kategori jawaban tersebut.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.2.1 Uji Validitas

##### 3.2.1.1 Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ kritis	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,523	0,3	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,405	0,3	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,483	0,3	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,702	0,3	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,393	0,3	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,619	0,3	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,868	0,3	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,689	0,3	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,783	0,3	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,385	0,3	Valid

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai  $r$ hitung berada di atas  $r$ -kritis yaitu berada di atas 0,3 ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada semua variabel motivasi kerja termasuk kategori valid karena diatas nilai  $r$ -kritis.

##### 3.2.1.2 Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ kritis	Keterangan
X2.1	0,499	0,3	Valid
X2.2	0,685	0,3	Valid
X2.3	0,487	0,3	Valid
X2.4	0,502	0,3	Valid
X2.5	0,734	0,3	Valid
X2.6	0,727	0,3	Valid
X2.7	0,755	0,3	Valid
X2.8	0,596	0,3	Valid
X2.9	0,302	0,3	Valid

Berdasarkan pada tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai  $r$ hitung berada di atas  $r$ -kritis yaitu berada di atas 0,3 ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada semua variabel Disiplin Kerja termasuk kategori valid karena diatas nilai  $r$ -kritis.

### 3.2.1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ kritis	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,365	0,3	Valid
Y <sub>2</sub>	0,452	0,3	Valid
Y <sub>3</sub>	0,686	0,3	Valid
Y <sub>4</sub>	0,693	0,3	Valid
Y <sub>5</sub>	0,884	0,3	Valid
Y <sub>6</sub>	0,717	0,3	Valid
Y <sub>7</sub>	0,509	0,3	Valid
Y <sub>8</sub>	0,547	0,3	Valid
Y <sub>9</sub>	0,596	0,3	Valid
Y <sub>10</sub>	0,653	0,3	Valid

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai  $r$ hitung berada di atas  $r$ -kritis yaitu berada di atas 0,3 ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada semua variabel Kinerja Karyawan termasuk kategori valid karena diatas nilai  $r$ -kritis.

## 3.2.2 Uji Reliabilitas

### 3.2.2.1 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji reliabilitas pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ) ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	11

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) adalah  $0,821 > 0,8$  artinya berada pada kategori reliabilitas baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel.

### 3.2.2.2 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Hasil uji reliabilitas pada Disiplin Kerja ( $X_2$ ) ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,856	9

Berdasarkan tabel 5. hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah  $0,856 > 0,8$  artinya berada pada kategori reliabilitas baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel.

### 3.2.2.3 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y) ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,875	10

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,875 > 0,8$  artinya berada pada kategori reliabilitas baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

## 3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji "*Kolmogorov-Smirnov*". Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 7. Uji Normalitas

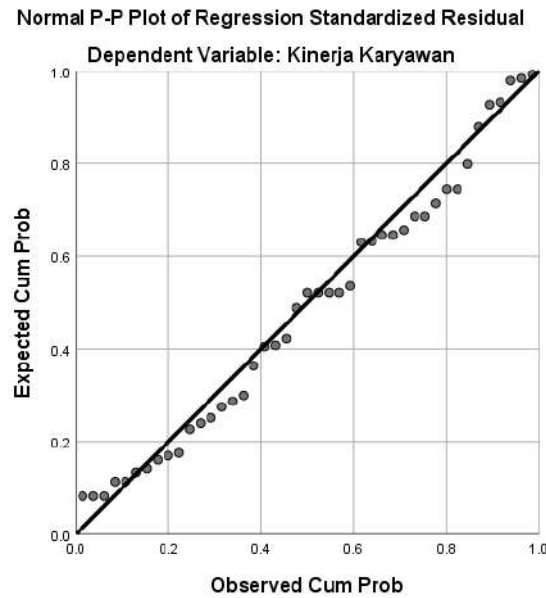
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		43	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.93330426	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.087	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.883 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.874
		Upper Bound	.891

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai signifikan (Sig) pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh dengan angka sebesar 0,200 / 0,883. Menurut ketentuan jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* di atas alpha 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual uji normalitas dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam software IBM SPSS Statistics 26. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas Data Plots

Pada gambar 1 di atas menunjukkan bahwa titik penyebaran data ada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dengan analisis grafik ini terdistribusi secara normal.

### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas Metode *Tolerance Variance Inflation Factor* (VIF)

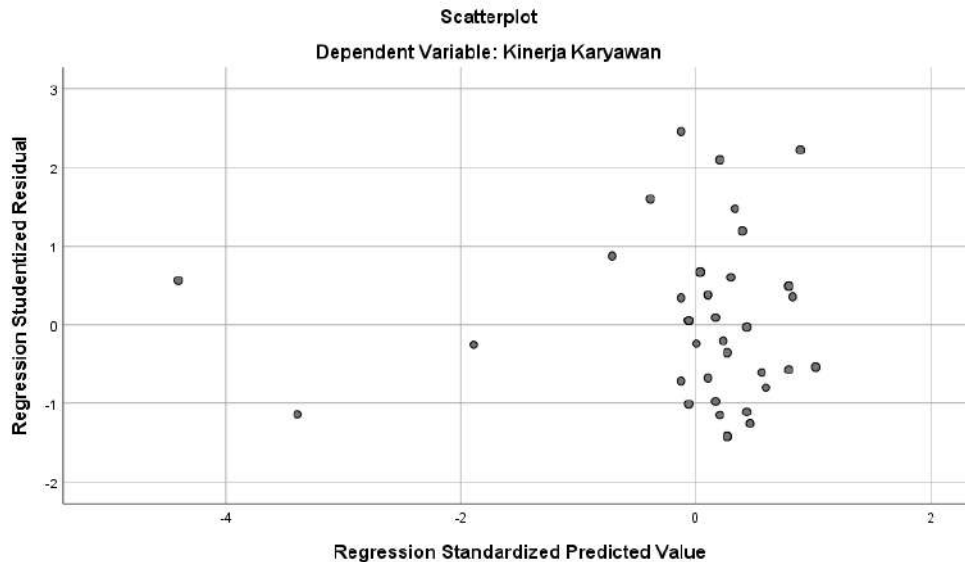
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.111	9.033
	Disiplin Kerja	.111	9.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dapat dilihat pada tabel 8 di atas ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independen). Selain itu, tidak terjadinya multikolinieritas yang serius.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini pada bagian diagram *scatterplot* nampak bahwa tidak ada pola yang jelas dan teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Y).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson (DW test)*. Nilai *DW Test* dapat dilihat pada Tabel *Model Summary* berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.951	.956	1.683

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 dengan perhitungan SPSS didapatkan nilai *Durbin Watson* 1,683. Sedangkan nilai *du* dapat dilihat pada tabel dengan jumlah data ( $n$ ) = 43 dan jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2, nilai *du* = 1,609, nilai  $4 - du$  = 2,390. Karena nilai *Durbin Watson* berada di antara *du* dan  $4 - du$  yaitu  $1,609 < 1,683 < 2,390$  sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4. KESIMPULAN

Motivasi Kerja termasuk dalam kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai karyawan bekerja bukan dengan harapan untuk memperoleh perhatian dari rekan kerja dan atasan. Disiplin Kerja termasuk dalam kategori sangat baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai dalam bekerja karyawan selalu memperhatikan norma yang ada di konsumen. Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan rapi. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Venus *Food Court* Kota Cimahi dengan sebesar 26%. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Venus *Food Court* Kota Cimahi dengan sebesar 69,3%. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Venus *Food Court* Kota Cimahi dengan sebesar 95,3%

#### REFERENSI

- [1] Uno, H. B. (2007). *Teori motivasi & pengukurannya : analisis di bidang pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [2] Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [4] D. Ramdhani dan M. Y. Maulana, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Multihade Sukses," *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, vol. 15, no. 1, pp. 1-17, 2023.
- [5] D. D. Asikin dan H. Aditia, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pada PNS Dinas Perdagangan Koperasi UMKM dan Perindustrian (DISDAKOPERIN) Kota Cimahi Jawa Barat," *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, vol. 14, no. 1, pp. 81-94, 2022.
- [6] Farhah, J. Ahiri dan M. Ilham, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Onlien Program Studi Pendidikan Ekonomi*, vol. 5, no. 1, pp. 1-7, 2020.
- [7] Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*
- [8] Desfitriady dan M. Nurfairy, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Manufaktur Bandung," *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, vol. 15, no. 1, pp. 79-93, 2023.
- [9] M. Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, pp. 1-13, 2019
- [10] Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Ajabar. (2020). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI. UTAMA.
- [12] Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi (Cetakan Ke-7 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.