

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART)

Deviana^a, Realize^{b,*}, Ronald Wangdra^c

^{abc}Universitas Putera Batam, Kota Batam

*devianakaswara@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine 1. Effect of Work Discipline on Employee Performance in PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) partially; 2. Effect of Work Motivation on Employee Performance partially; and (3) Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance Work simultaneously. Methods: Total population in this study was 138 employees and the amount of sample in this study was 138 employees, Data Collection Techniques by questionnaire, sampling technique research using sampling techniques saturated. Analysis method is Quantitative Analysis, Quantitative Analysis with Multiple Linear Regression, determination (R Square), to determine the factors that influence employee performance with the coefficient of determination in Partial (r^2) and simultaneous (R^2). To test the hypothesis with the t-Test (Partial) and F-Test (Simultaneously), with a significance level ($\alpha = 0.05$). The results showed that the influence of the variable Work Discipline Employee Performance is equal to 0.537 (53.70%). Work Motivation variable amount of influence on employee performance is equal to 0.887 (88.70%). The magnitude of the effect of variable Work Discipline and Motivation on Employee Performance Working simultaneously on PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) amounted to 4,065 (40.65%).

Keyword: Discipline Work, Work Motivation and Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) secara parsial; 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial; dan (3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Metode : Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 138 pegawai dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 138 pegawai, Teknik Pengumpulan Data dengan kuesioner, teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Kuantitatif, Analisis Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda, Determinasi (R Square), untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien determinasi secara Parsial (r^2) dan secara simultan (R^2). Untuk menguji hipotesis dengan Uji-t (Sebagian) dan Uji-F (Serentak), dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,537 (53,70%). Besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,887 (88,70%). Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) adalah sebesar 4.065 (40,65%).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan perekonomian dan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang sejenis maka semakin tinggi juga tingkat persaingan yang terjadi dan setiap perusahaan mengharapkan usaha yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, terjamin dan mengarah pada suatu perkembangan serta mampu bersaing. Oleh

karena itu, perusahaan harus menetapkan strategi pemasaran yang tepat. Pemasaran merupakan salah satu kegiatan penting yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, terutama tujuan perusahaan yang bersifat ekonomis yaitu untuk mengembangkan usahanya agar memperoleh laba maksimum dan menjaga kelangsungan hidup bagi perusahaannya.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai target penjualan yang telah ditentukan sehingga dapat memperoleh laba yang telah diinginkan. Salah satu usaha dalam mencapai laba yang maksimal adalah dengan meningkatkan penjualan dan usaha lainnya, semua itu akan terlaksana dengan baik apabila perusahaan melaksanakan aktivitas atau kegiatan penjualan secara efektif dan efisien. Sehingga dapat menarik konsumen sebanyak-banyaknya.

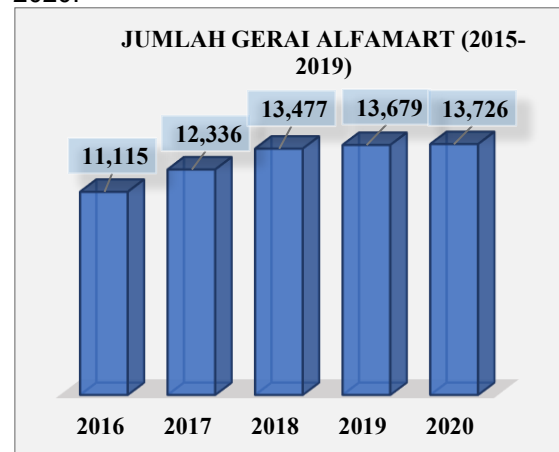
Pertumbuhan ritel di Indonesia pada tahun 2015 sebesar 21 persen dan menempati urutan kedua di Asia Pasifik setelah China. Menurut Aprindo dalam Mandiri (2019), omzet ritel modern Indonesia diperkirakan tumbuh sebesar 15%-20% pada 2019, yaitu sekitar Rp 115-120 Triliun. Data yang dilansir oleh Media Data APRINDO dari 2015 hingga 2019, minimarket mengalami pertumbuhan (growth) dengan rata-rata turnover tertinggi sebesar 38% per tahunnya, disusul oleh hypermarket sebesar 21,5% dan supermarket yang hanya mengalami pertumbuhan sebesar 6% per tahun. Sejalan dengan tingginya growth, khususnya pada minimarket, ditandai dengan semakin ketatnya persaingan dalam ekspansi pasar dari dua pelaku bisnis besar di dalamnya yaitu Indomart dan Alfamart.

Salah satu contoh bisnis retail yang telah berkembang pesat di Indonesia adalah Alfamart. Merk minimarket yang satu ini diyakini sudah sangat populer di telinga masyarakat kita. Merk Alfamart merupakan milik PT. Sumber Alfaria Trijaya yang merupakan kelompok perusahaan PT. H M Sampoerna yang bergerak di bidang retail minimarket. Hasil survey Majalah Info Franchise Indonesia menempatkan merk Alfamart sebagai merk yang paling populer di kalangan peminat bisnis franchise retail minimarket. Kepopuleran merk ini bisa jadi karena faktor gerainya yang mudah ditemui dan keramahan pelayanannya. Disamping promosi yang gencar serta brandnya yang mudah diingat.

Mengusung slogan 'Alfamart, Belanja Puas Harga Pas' minimarket yang didominasi warna merah ini sejak awal memosisikan diri sebagai tempat belanja kebutuhan produk sehari-hari yang menyediakan kebutuhan pokok dengan lokasi yang mudah dijangkau, easy shopping dengan pelayanan yang ramah. Bahkan produk yang dijual pun terbilang sangat komplit, serta gerainya ada di mana-mana untuk memudahkan konsumen dalam berbelanja. PT. Sumber Alfaria Trijaya ingin menjadikan Alfamart sebagai jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen serta mampu bersaing secara global

serta ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha. Berkaitan dengan tujuan tersebut, maka pola kemitraan menjadi program unggulan bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya dan kemitraan ini terbuka bagi seluruh lapisan masyarakat.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) sebagai salah satu perusahaan dalam industri ritel yang berupa minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari (*basic necessities*) dengan menggunakan nama minimarket Alfamart. Alfamart mempunyai kinerja baik jika dibandingkan dengan merek minimarket pesaing utama yaitu Indomaret. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan gerai minimarket Alfamart yang telah mencapai lebih dari 13,726 Gerai Alfamart sejak tahun 2008 sampai Maret 2020.



Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2020)

Gambar 1. Jumlah Gerai Alfamart (2016-Mar 2020)

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT) dalam tiga bulan pertama 2020 telah menambah 47 gerai baru Alfamart menjadi 13.726 gerai. Di tengah tutupnya gerai-gerai perusahaan retail besar akibat lesunya penjualan, Alfamart justru terus menunjukkan ekspansinya dengan membuka toko baru dalam setiap tahun. Ibarat menjemput bola, Alfamart membuka gerai-gerai baru dengan mendekati lokasi konsumen di wilayah perumahan. Dalam lima tahun (2016-2020), gerai Alfamart telah bertambah lebih dari Tiga Ribu Toko. Sepanjang 2019, Alfamart mencatat pertumbuhan laba 116,5% menjadi Rp 650,14 miliar dibandingkan tahun sebelumnya. Dalam satu ritel terdapat 9-12 karyawan, diantaranya Kepala Toko, 1 Assisten Kepala Toko, Merchandiser, 3-4 bagian kasir, 4-5 Pramuniaga. Berikut Tabel 1.1:

Tabel 1. Data Alfamart Yang Tersebar Di Lima (5) Kecamatan Di Batam.

No	Kecamatan	Jumlah	
		Alfamart	Karyawan
1	Batam Kota	32	312
2	Sekupang	22	216
3	Batu Aji	19	186
4	Sagulung	19	180
5	Lubuk Baja	9	90
Total		101	984

Sumber: HRD PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) di Kota Batam (2019)

Pasca pengumuman adanya dua warga negara Indonesia (WNI) yang terinfeksi virus corona sempat terjadi *panic buying* di beberapa daerah, masyarakat jadi melakukan *panic buying* dalam membeli kebutuhan pokok. *Corporate Communication General Manager* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT), Nur Rachman mengimbau kepada konsumen untuk berbelanja barang kebutuhan seperti biasa saja tanpa harus melakukan *panic buying* atau belanja berlebihan menyikapi penyebaran kasus virus corona. Pada saat terjadi *panic buying* kemarin, menurutnya terjadi peningkatan penjualan karena adanya kenaikan permintaan tapi pihaknya belum bisa memerinci. Nur Rachman menegaskan, Alfamart tidak serta merta menaikkan harga kebutuhan suatu barang meski permintaannya meningkat. Lanjut Nur Rachman, per hari ini *panic buying* sudah mulai reda. Pasokan barang-barang di toko Alfamart juga tidak ada masalah. Dirinya menyebut, persediaan barang pada gerai nya cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat begitu juga dengan jumlah stok di gudang (<https://industri.kontan.co.id/news/sempat-terjadi-panic-buying-karena-virus-corona-begini-penjelasan-alfamart>, 2020)

Alfamart sudah memiliki program yang disebut *Alfability*. Melalui program tersebut, Alfamart berupaya menuju perusahaan inklusi, dengan mengembangkan lingkungan kerja yang terbuka dan peduli kepada setiap karyawannya, sehingga lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan Alfamart untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Nitisemito, 2013). Teori yang paling dikenal adalah bahwa ketika lingkungan kerja cocok untuk karyawan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Ketika karyawan berkontribusi masukan baik maka mereka meningkatkan output mereka yang sesuai dan meningkatkan produktivitas.

Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Alfamart dengan 2 sisi, dimana karyawan Alfamart menerima gaya kepemimpinan secara senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, sisi pertama adalah jika bawahan tidak senang atau tidak menyukai gaya kepemimpinan pemimpinnya maka bawahan tidak nyaman serta tidak loyal akhirnya berdampak pada kinerja karyawan Alfamart yang menurun dan tidak *qualified* dan sisi kedua adalah jika bawahan senang dan menyukai gaya kepemimpinan pemimpinnya maka dapat menciptakan kenyamanan bagi bawahan serta bawahan akan loyal dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan Alfamart. Karyawan Alfamart merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Tidak dapat dipungkiri lagi, karyawan Alfamart merupakan faktor paling vital pada suatu organisasi. Karena karyawan merupakan tenaga penggerak organisasi. Tanpa karyawan, maka organisasi tidak akan dapat berjalan. Sehingga proses produksi akan terhambat, dan pada akhirnya tujuan utama perusahaan untuk mendapatkan laba maksimal tidak akan tercapai.

Menurut penelitian (Arasu, & Nagarajan, 2017) indikator kepemimpinan adalah perilaku yang efektif. Perilaku kepemimpinan yang efektif mendukung keterlibatan yang mencerminkan kesadaran diri, komunikasi informasi, transparansi, motivasi serta ide-ide yang kreatif dan perlakuan hormat terhadap staff dan organisasi. Hal ini juga didasarkan pada keadilan organisasi dalam perusahaan, jika karyawan merasa diperlakukan secara adil maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan ideologi pertukaran. Perasaan yang aman dipengaruhi oleh konsistensi penghargaan, sumber daya maupun hukuman ditempat kerja. Faktor keadilan yang pertama adalah dari atasan, mencerminkan bagaimana atasan memperlakukan karyawan.

Menurut penelitian (Sasingkelo, Kojo & Rumokoy, 2016) Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Budaya organisasi menurut (Robbins,2013) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dalam suatu perusahaan, karyawan Alfamart akan melaksanakan peraturan dan program kerja dengan latar belakang yang berbeda-beda, oleh karena itu cara mereka melaksanakan peraturan dan program kerjanya akan berbeda-beda. Para karyawan Alfamart akan membentuk satu budaya organisasi yang baru kemudian akan diwariskan secara turun temurun kepada organisasi yang baru. Jika budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi para karyawannya, maka dengan sendirinya kepuasan karyawan Alfamart akan terus dapat terbentuk dan tujuan organisasi akan lebih cepat dan mudah tercapai sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan Alfamart.

Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi keinginan karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitasnya dan juga menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada pekerjaannya, serta setia kepada perusahaan dan pimpinannya. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja menurun dan pada akhirnya muncul banyak masalah dalam pekerjaan seperti turunya disiplin kerja karyawan, *turn over* karyawan yang tinggi dan lain sebagainya bahkan pada suatu tingkatan dimana masalah kepuasan kerja karyawan bisa menurunkan kinerja perusahaan secara drastis. Hal tersebut sangat merugikan perusahaan, dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan bermacam biaya, misalnya pesangon, dan perekrutan karyawan baru yang menghabiskan banyak biaya.

Kepuasan kerja di Alfamart Batam saat ini masih dinilai kurang karena masih sering terjadi konflik yaitu kepala toko dengan karyawan crew toko yang disebabkan karena perbedaan kompensasi yang didapatkan sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima (Wibowo, 2013). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor

yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah saya paparkan dengan demikian perlunya dilakukan penelitian agar mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap manajemen perretailan untuk menciptakan sebuah bisnis layanan jasa yang dapat bertahan untuk jangka panjang. kinerja karyawan perlu diteliti dikarenakan itu merupakan sesuatu hal yang penting, karna itu merupakan salah satu titik berat yang harus dipertimbangkan untuk sebuah retail itu survive .dikarnakan retail merupakan layanan jasa yang langsung berhubungan dengan masyarakat maka dari itu kinerja karyawan yang utama, oleh karna itu kinerja karyawan harus jadi yang terbaik, jadi agar konsumen mau kembali lagi ke retail tersebut jikalau konsumen tersebut berada di kota tersebut dikarnakan dengan *hospitality* yang baik di retail tersebut.

2. Kajian Literatur

a). Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai

disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2005: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak ingin berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugasnya yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Ardana, dkk (2011: 134) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin "Movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikn kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Sunyoto, 2013: 191). Dorongan atau daya penggerak itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Pada dasarnya motivasi itu dating dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya dating dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam adalah motivasinya muncul dari inisiatif diri seseorang.

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada para manajer sumber daya manusia umumnya dan pada para bawahan khususnya. Teori motivasi pada intinya adalah membantu bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi para bawahan, agar mau bekerja sama

secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hersey dalam Kadarisman (2012: 273) menyatakan bahwa "the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual". Dengan demikian, motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, bertindak dan berbuat. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan dan keinginan. Selain itu, kebutuhan atau keinginan yang dirasakan setiap pegawai atau karyawan pada dasarnya berbeda-beda. Selin itu juga kebutuhan dan keinginan dirasakan lebih kompleks sifatnya.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 178) Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi didalam dan diluar diri seseorang pekerja yang mendorong usaha kerja dalam menemukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Menurut Hasibuan (2012: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2012: 143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam menggerakkn pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

c). Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja berasal dari kata Performance. Sementara Performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

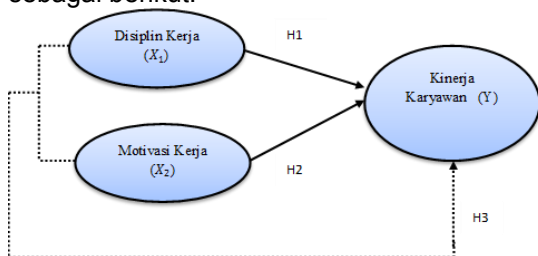
dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Sutrisno (2011: 100), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Banyak faktor atau komponen yang membentuk kinerja individu antara lain : kemampuan, usaha yang dilakukan, serta dukungan. Kemampuan ditentukan oleh bakat, ketertarikan, dan kepribadian, sedangkan usaha yang dilakukan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan pekerjaan dan termasuk dukungan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja. Apabila keseluruhan faktor diatas diperhatikan oleh perusahaan, maka kemungkinan penciptaan kinerja individu karyawan dapat dioptimalkan.

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti menyusun bagan alur kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka berfikir maka Hipotesisnya adalah bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) baik secara Parsial maupun secara Simultan..

3. Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013: 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Objek Penelitian adalah Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart), unit analisis Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Adapun data primer dimana menurut Nazir (2011: 50) "data primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu", diperoleh dari Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) sedangkan data sekunder dimana menurut Nazir (2011: 50) "data sekunder merupakan catatan tentang adanya suatu peristiwa ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal", diperoleh dari PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).

Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif atau kausalitas. Populasinya berjumlah 138 Orang dengan sampel 138 orang. Objek Penelitian PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) dengan unit analisis Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner dan menginterview staf dan pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Metode analisis yang digunakan adalah persamaan **Regresi Linear Berganda** $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$.

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta persamaan regresi
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
ϵ	= Error/ epsilon (faktor lain yang mempengaruhi)

Rancangan Hipotesis adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).

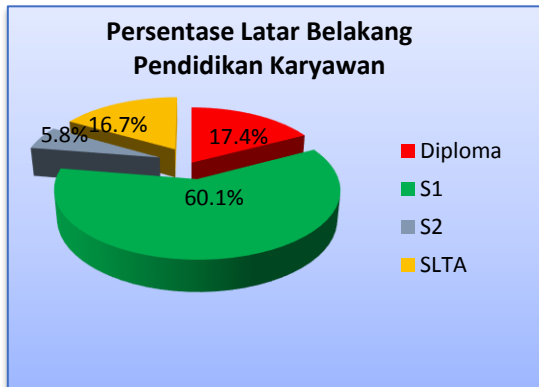
- H_0 = Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).
- H_1 = Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara baik secara parsial maupun secara

simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart)..

4. Hasil dan Pembahasan

a) Data Persentase Latar Belakang Pendidikan

Hasil analisis responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dapat dilihat pada chart dibawah ini. Untuk lebih jelasnya perhatikan Gambar dibawah ini:

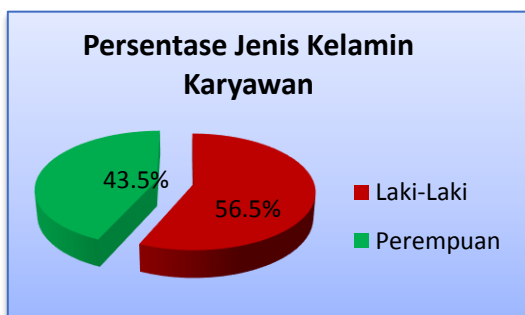


Gambar 3. Persentase Latar Belakang Pendidikan Karyawan

Berdasarkan Gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 138 responden, jumlah responden yang tingkat pendidikan Diploma berjumlah 24 Karyawan dengan persentase 17,4%, yang tingkat pendidikan S1 berjumlah 83 Karyawan dengan persentase 60.1%, yang tingkat pendidikan S2 berjumlah 8 Karyawan dengan persentase 5,8%, dan yang tingkat pendidikan SLTA berjumlah 23 Karyawan dengan persentase 16,7%. Dengan demikian, mayoritas pendidikan responden dalam penelitian ini berjumlah 83 Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) tingkat pendidikannya S1.

b) Data Persentase Jenis Kelamin Karyawan

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada chart dibawah ini. Untuk lebih jelasnya perhatikan Gambar dibawah ini:

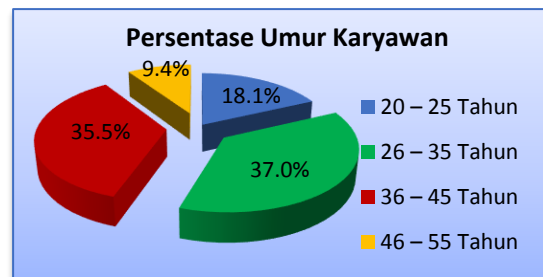


Gambar 4. Persentase Jenis Kelamin Karyawan

Berdasarkan Gambar 4 diatas, dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 138 responden, jumlah responden Laki-Laki sebanyak 78 orang dengan pesentase 56,5% dan jumlah responden Perempuan sebanyak 60 orang dengan pesentase 43,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Laki-Laki lebih besar dibanding dengan responden Perempuan.

c). Data Persentase Umur Karyawan

Hasil analisis responden berdasarkan Umur Karyawan dapat dilihat pada chart dibawah ini. Untuk lebih jelasnya perhatikan Gambar dibawah ini:



Gambar 5: Persentase Umur Karyawan

Berdasarkan Gambar 5 diatas, dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 138 responden, jumlah responden yang berusia 20 – 25 tahun berjumlah 25 Karyawan dengan persentase 18,1%, yang yang berusia 26 – 35 tahun berjumlah 51 Karyawan dengan persentase 37.0%, yang yang berusia 36 – 45 tahun berjumlah 49 Karyawan dengan persentase 35,5%, dan yang yang berusia 46 – 55 tahun berjumlah 13 Karyawan dengan persentase 9,4%. Dari Gambar 4 menunjukkan umur produktiflah yang mendominasi Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) yaitu 26 – 35 Tahun berjumlah 51 orang (37.0%).

Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.065	1.388
	X1	.537	.186
	X2	.887	.149

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari regresi linear berganda seperti Tabel 2 dibawah ini dengan persamaan regresinya :

$$Y = 4.065 + 0.537.X_1 + 0.887.X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap 1 skor Disiplin Kerja

bertambah dengan satu-satuan maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar **0.537 (53.70%)**, dan setiap 1 skor Motivasi Kerja bertambah maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar **0.887 (88.70%)**, selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain

Hasil Uji R dan R Square

Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk melihat sampai sejauh mana model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Diartikan juga sebagai ukuran ketepatan / kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil observasi. Nilai ini juga merupakan besaran proporsi dari keragaman Y yang diterangkan oleh model regresi untuk mengukur besar sumbangan dari variable bebas X terhadap keragaman variable tidak bebas Y.

Tabel 3. Hasil Uji R dan R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R
1	.944^a	.891	.889	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji R bernilai **0.944^a** dan R Square bernilai **0.891**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sudah tepat untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan, dimana nilai R Square adalah sebesar **89.1%** sedangkan **10.9%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat penulis simpulkan kedalam Overall penelitian, variabel yang berhubungan secara parsial dan secara simultan seperti Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien (Standardized)	T / F Value	Keterangan
1	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial	0.537 $R^2 = 0.891$	$T_{hitung} = 2.894 > T_{Tabel} = 1.6562$ 2	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial	0.887 $R^2 = 0.891$	$T_{hitung} = 5.958 > T_{Tabel} = 1.6562$ 2	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)
3	Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan	4.065 $R^2 = 0.891$	$F_{hitung} = 550.72 > F_{Tabel} = 3.06$ 8	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)

Hasil Penelitian adalah bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

secara pasial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart).

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini ingin menguji Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} (2.894) > T_{Tabel} (1.65622)$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis Pertama diterima.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} (5.958) > T_{Tabel} (1.65622)$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis Kedua diterima.
- Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Dengan acuan nilai $F_{hitung} (550.728) > F_{Tabel} (3.06)$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis Ketiga diterima.
- Nilai R Square sebesar 0.891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 89.1% sedangkan sisanya sebesar 10.9% dipengaruhi oleh faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini..

Daftar Pustaka

- Ardana,dkk. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amran (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabuten Gorontalo*, 4(2), 2397-2413.
- Colquitt, Lepine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. McGrow Hill International Edition.
- Hasibuan, Malayu, S.P., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Ita Rahmawati (2010) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*".
- Kristina (2013) dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi dan Perbedaan Gender Terhadap Kinerja Karyawan*".

- Kadarisman, Dr. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. , Sagala, Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2 ed)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ratna (2004) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan di Rutan Kelas I Surabaya”.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset Yogyakarta.
- Sunyoto, Agus. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Suprayitno dan Sukir (2007) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar”.
- Sari (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Cium Buleit Hotel dan Apartment Bandung”.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif kualitatif Dan R & D, cetakan kesembilan belas*. Bandung: Alfa Beta.
- Nazir, Moh. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munandar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Joko. (2010). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur:Anggota IKAPI Malang.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.