



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT MEGA
DEPARTEMEN STORE JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEAD OFFICE OF PT MEGA
DEPARTMENT STORE JAKARTA SELATAN***

Indah Sekarningrum¹, Rahmayanti Tumanggor²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : indahningrummwhd@gmail.com^{1*}, dosen02223@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 10-02-2025
Revised : 13-02-2025
Accepted : 14-02-2025
Published : 17-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine Work Motivation and Discipline on Employee Performance at the Head Office of PT Mega Department Store, South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained 62 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.083 + 0.805X_1$. The correlation coefficient obtained was 0.829, meaning that the two variables had a strong level of relationship. The results of the determination or contribution of influence amounted to 68.7% while the remaining 31.3% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(2.685 > 2,000)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.982 + 0.892 X_2$. The correlation coefficient obtained was 0.915, meaning that the two variables had a strong level of relationship. The results of determination or influence contribution amounted to 86.3% while the remaining 16.4% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(2.039 > 2,000)$. This is also reinforced by a significance value < 0.050 or $(0.001 < 0.050)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.139 + 0.256 X_3$. The results of the determination or influence contribution amounted to 87.3% while the remaining 12.7% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(195.275 > 3.15)$. This is also reinforced by a significance value < 0.050 or $(0.001 < 0.050)$. Thus, H_0 is rejected, and H_3 is accepted

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance



Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dan diperoleh sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,083 + 0,805X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,829 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,685 > 2,000)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,982 + 0,892 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,915. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 86,3%. Sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,039 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,139 + 0,256 X_1 + 0,685 X_2$ Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,928. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 87,3%. Sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(195,275 > 3,15)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif, dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk, serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola, serta diurus oleh manusia. Dengan demikian, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi yang dimanfaatkan oleh perusahaan, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik, dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi dengan kinerja karyawannya

Dalam memenuhi data awal terkait kinerja, penulis melakukan survei pendahuluan dengan memberikan kuesioner awal terhadap 31 orang atau sebesar 50% dari jumlah karyawan (62 orang)



Kantor Pusat PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan. Adapun hasil survei dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini

Tabel 1.1
Data Hasil Survei Pendahuluan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat
PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan Tahun 2021 s.d. 2023

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Rekapan Hasil				Kriteria
			Tercapai	Hasil %	Tidak Tercapai	Hasil %	
Kualitas Kerja							
1.	Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan dengan hasil yang baik.	31	12	38,7%	19	61,2%	Tidak Baik
Kuantitas Kerja							
2	Hasil kerja saya terkadang melebihi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	31	18	58,1%	13	41,9%	Cukup
Kerja sama							
3	Kerja sama antarkaryawan berjalan sangat baik.	31	17	54,8%	14	45,1%	Cukup
Tanggung Jawab							
4	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai waktu yang ditetapkan.	31	18	61,3%	13	41,9%	Cukup
Inisiatif							
5	Saya sering bekerja <i>overtime</i> karena jumlah pekerjaan yang berlebihan.	31	11	35,5%	20	64,5%	Tidak Baik
Rata-rata		31	15,2	49%	15,8	51%	Cukup

Sumber: Olah Data Pra Survei Pada Kantor Pusat PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan dari Tabel 1.1 hasil pra survei kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan. Jumlah hasil rata-rata yang tercapai 49%, dan jumlah hasil rata rata yang tidak tercapai 51%.

Disamping itu juga terdapat permasalahan motivasi yang terjadi di perusahaan, motivasi seperti masih kurangnya dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan misalnya kebutuhan pangan, dan perlindungan fisik yang berhubungan dengan tingginya target perusahaan. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut, sehingga pada akhirnya karyawan mau, dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan



Tabel 1.2
Fenomena Motivasi pada Kantor Pusat PT Mega *Departement Store*
Jakarta Selatan Tahun 2021 s.d. 2023

No	Indikator	Target		Fakta Riil Motivasi Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Kebutuhan Fisiologis			
	Pemberian bonus		Tidak ada	Saat ini perihal pemberian bonus memang tidak ada. Namun perihal uang makan dan upah lembur memang sudah ada. Sebaiknya pemberian bonus dapat disesuaikan dengan hasil kinerja karyawan.
	Uang Makan	Ada		
	Upah Lembur	Ada		
2	Kebutuhan Rasa Aman			
	Tunjangan kesehatan	Ada		Saat ini perihal tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya memang sudah ada, maka akan membuat karyawan nyaman akan tunjangan tersebut.
	Tunjangan hari raya	Ada		
3	Kebutuhan sosial			
	Teman		Tidak ada	Masih kurangnya keterlibatan di lapangan, khususnya antara atasan dan bawahan, yang memperlebar kesenjangan sosial dan mempersulit masyarakat untuk menyuarakan keprihatinan mereka.
	Interaksi		Tidak ada	
4	Keutuhan akan penghargaan			
	Penghargaan diri		Tidak ada	Karena tidak ada sistem insentif berbasis kinerja, pekerja akan merasa dihargai dan memiliki ruang lebih besar untuk berkembang secara profesional dan pribadi.
	Pengakuan akan prestasi		Tidak ada	
5	Kebutuhan aktualisasi diri			
	Kemampuan		Tidak ada	Kurangnya motivasi di kalangan pekerja untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai potensi maksimalnya.
	Keterampilan		Tidak ada	

Sumber: HRD Kantor Pusat PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tuntutan fisiologis, sosial, sementara, dan aktualisasi diri yang tidak terpenuhi merupakan akar dari fenomena motivasi kerja, seperti kurangnya keterlibatan staf, insentif tahunan, dan penghargaan atas masa kerja atau loyalitas, akan membuat pekerja kurang termotivasi untuk bekerja dan akan menurunkan kinerjanya, jika organisasi mencapai tujuannya.

Disamping motivasi, disiplin kerja juga mampu memengaruhi kinerja seseorang karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan sangat baik oleh perusahaan membuat karyawan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan itu sendiri.

Adapun tingkat absensi karyawan pada Kantor Pusat PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan Tahun 2021 mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini.



Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Kantor Pusat PT Mega *Departement Store*
Jakarta Selatan Tahun Periode 2021 s.d. 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi					Surat teguran / peringatan	Total Sanksi / Persentase
			Sakit	Izin	Cuti	Alpha	Pulang Lebih Awal		
1	2021	67	20	10	12	14	7	15	78%
2	2022	65	18	12	15	15	8	10	78%
3	2023	62	21	12	15	17	10	9	84%
Jumlah Rata-Rata			19,6%	11,3%	14,0%	15,3%	8,3%	11,3%	80%

Sumber: Kantor Pusat PT Mega *Departement Store* Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa data absensi karyawan selama 3 tahun terdapat masalah kurangnya disiplin karyawan pada Tahun 2021 jumlah karyawan yang sakit 20 orang, izin 10 orang, cuti 12, alpha 14, pulang lebih awal 7 orang, selain itu adapun surat teguran untuk karyawan yang berjumlah 15 orang dengan total sanksi yang berjumlah 78 orang. Tahun 2022 jumlah karyawan yang sakit 18 orang, izin 12 orang, cuti 15 orang, alpha 15 orang, pulang lebih awal 8 orang selain itu adapun surat teguran untuk karyawan yang berjumlah 10 orang dengan total sanksi yang berjumlah 78 orang. Kemudian tahun 2023 jumlah karyawan yang sakit 21 orang, izin 12 orang, cuti 15 orang, alpha 17 orang, pulang lebih awal 10 orang, selain itu terdapat surat teguran untuk karyawan yang berjumlah 9 orang dengan total sanksi yang berjumlah 84 orang. Jumlah rata-rata karyawan yang sakit adalah 19,6%, jumlah rata-rata karyawan yang izin adalah 11,3%, lalu jumlah rata-rata karyawan yang cuti adalah 14,0%, jumlah rata-rata karyawan yang alpha adalah 15,3%, dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal adalah 8,3%. Adapun jumlah rata-rata surat teguran/peringatan yaitu 11,3%, dan jumlah rata-rata total sanksi/persentasenya yaitu 80%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peraturan perusahaan yang telah dibuktikan dari absensi karyawan

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2015: 110) “Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kesetabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner”.



- c. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
Menurut Iman Ghozali (2013: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal
 - 2) Uji Multikolinearitas
Menurut Imam Ghozali (2013: 105) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independent*)”.
 - 3) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antaranggota sampel. Guna mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin Watson* (DW) dengan cara membandingkan nilai *Durbin Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2013: 139).
- d. Uji Regresi Linier
Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y). Menurut Sugiyono (2016: 192) “regresi berganda dilakukan oleh penelitian, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variable dependent* bila dua atau lebih *variable independent* sebagai faktor prediktor manipulasi.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien *product moment* yaitu untuk menguji dua signifikansi, dua variabel, yakin untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan, dan mengetahui besarnya retribusi.
- f. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2016: 350), untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan
- g. Uji Hipotesis
Menurut Sugiyono (2015: 64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yaitu bahwa rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Perusahaan memperhatikan kebutuhan pokok karyawan.	0,807	0,250	Valid
2	Upah yang diberikan perusahaan sudah sangat baik.	0,727	0,250	Valid
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk membuat karyawan aman.	0,855	0,250	Valid
4	Tunjangan dari perusahaan sudah layak dan memuaskan.	0,853	0,250	Valid
5	Perusahaan mendorong karyawan bekerja sama satu dengan lainnya.	0,869	0,250	Valid
6	Interaksi yang dibangun perusahaan dapat diterima dengan baik.	0,794	0,250	Valid
7	Perusahaan menghargai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.	0,921	0,250	Valid
8	Perusahaan mengapresiasi kinerja karyawan baik melalui pemberian penghargaan maupun lainnya.	0,869	0,250	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan skill-nya.	0,850	0,250	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi.	0,825	0,250	Valid

Sumber: Output SPSS, 2024

Seluruh pertanyaan survei adalah valid sesuai dengan data Tabel 4.9, karena nilai r prediksi variabel Motivasi (X1) lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel (0,250). Hal ini memastikan bahwa survei tersebut dapat digunakan secara sah untuk tujuan ilmiah.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Saya sangat taat dalam mematuhi peraturan perusahaan.	0,839	0,250	Valid
2	Karyawan dilarang melanggar peraturan perusahaan.	0,896	0,250	Valid
3	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.	0,866	0,250	Valid
4	Saya selalu memaksimalkan penggunaan waktu dari yang ditentukan perusahaan.	0,934	0,250	Valid
5	Saya selalu bertanggung jawab di setiap pekerjaan.	0,885	0,250	Valid
6	Tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan sudah dipertanggungjawabkan dengan baik.	0,840	0,250	Valid
7	Saya tidak pernah alpha saat jam masuk kerja.	0,954	0,250	Valid
8	Saya tidak pernah pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan perusahaan.	0,904	0,250	Valid
9	Sanksi hukuman perusahaan berjalan sangat baik dan tegas.	0,878	0,250	Valid
10	Sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan sudah cukup adil.	0,814	0,250	Valid

Sumber: Output SPSS, 2024



Berdasarkan data pada Table 4.10, seluruh pertanyaan kuesioner dinyatakan valid, karena pada variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai rhitung > rtabel (0,250). Hal ini menjadikan instrumen survei layak digunakan dalam kajian ilmiah

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,786	0,250	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sangat baik, teliti dan sesuai dengan tujuan perusahaan.	0,863	0,250	Valid
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya.	0,877	0,250	Valid
4	Saya selalu mencapai target kerja yang diberikan pimpinan.	0,936	0,250	Valid
5	Kerja sama antarkaryawan berjalan sangat baik.	0,881	0,250	Valid
6	Karyawan selalu menjaga kerja tim saat bekerja.	0,893	0,250	Valid
7	Karyawan selalu bertanggung jawab atas hasil kerjanya.	0,842	0,250	Valid
8	Pimpinan selalu bertanggung jawab atas hasil kerja karyawannya.	0,738	0,250	Valid
9	Karyawan dalam bekerja memiliki inisiatif tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.	0,810	0,250	Valid
10	Pimpinan selalu mengarahkan dan mencontohkan inisiatif dalam bekerja.	0,927	0,250	Valid
			0,250	Valid

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 di atas, seluruh pertanyaan kuesioner dianggap valid karena nilai r hitung (0,250) pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai r tabel. Artinya survei dapat dianggap sebagai data penelitian yang valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,951	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,967	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600



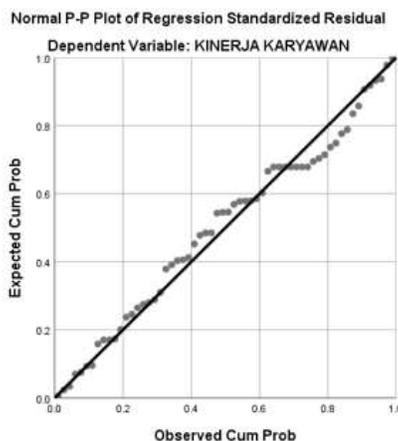
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87840343
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.055
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ diperoleh dari pengujian pada Tabel 4.15 di atas. Oleh karena itu, pengujian ini didasarkan pada distribusi persamaan yang normal. Secara khusus, dengan cara membandingkan kumulatif distribusi normal, kita dapat memastikan persyaratannya. Garis diagonal lurus akan dibentuk oleh distribusi normal



Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Gambar 4.3

Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Gambar 4.3 di atas menunjukkan tata letak visual biasa dari grafik plot probabilitas normal. Titik-titik yang tersebar, dan distribusinya sepanjang garis diagonal memperjelas hal ini. Dengan demikian, asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.139	2.042		1.048	.299		
	MOTIVASI	.256	.079	.264	3.232	.002	.353	2.836
	DISIPLIN KERJA	.685	.080	.702	8.588	.000	.353	2.836

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Nilai toleransi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sama-sama sebesar 0,353 sesuai temuan uji multikolinearitas pada Tabel 4.16 di atas. Dengan nilai VIF sebesar 2,836; maka baik variabel disiplin kerja (X1) maupun variabel motivasi kerja (X2) mempunyai hubungan yang signifikan satu sama lain. Akibatnya, multikolinearitas tidak terdapat pada model regresi ini

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.861	.856	2.32443	1.896

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Tidak adanya gangguan autokorelasi pada model regresi ini didukung oleh hasil pengujian pada Tabel 4.18 sebelumnya, yakni nilai Durbin Watson sebesar 1,896 berada pada rentang 1,550 hingga 2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

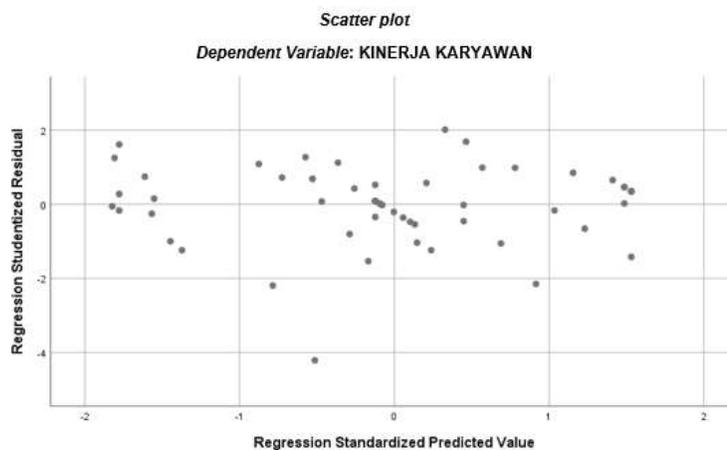
		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2.139	2.042		1.048	.299	
	MOTIVASI	.256	.079	.264	3.232	.002	
	DISIPLIN KERJA	.685	.080	.702	8.588	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26



Berdasarkan data pada Tabel 4.19, variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) diuji dengan menggunakan model uji Glejser. Temuan menunjukkan Sig. sebesar 0,012 dan Sig. masing-masing sebesar 0,095, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Data ini sesuai untuk keperluan penelitian, karena model regresi yang dijalankan tidak memasukkan adanya gangguan heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Gambar 4.4

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tampaknya tidak terdapat pola atau pola distribusi yang terlihat pada grafik scatter plot, seperti yang terlihat pada Gambar 4.4. Namun pada sumbu Y, titik-titik tersebut tersebar merata antara 0 dan tak terhingga. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh heteroskedastisitas, dan dapat digunakan dengan tepat.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.083	2.857		2.829	.006
	MOTIVASI	.805	.070	.829	11.482	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Persamaan regresi $Y = 8,083 + 0,805 X_1$ diperoleh dari perhitungan regresi pada Tabel 4.20 sebelumnya. Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan di atas:

- Nilai konstanta sebesar 8,083 menunjukkan adanya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,083 poin tanpa adanya variabel motivasi (X₁).
- Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,805 menunjukkan bahwa akan terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,805 poin jika konstanta tetap dan variabel motivasi (X₁) tidak berubah.



Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.982	2.109		1.888	.064
	DISIPLIN KERJA	.892	.051	.915	17.514	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Perhitungan regresi yang ditampilkan pada Tabel 4.21 di atas, ternyata menghasilkan persamaan regresi $Y = 3,982 + 0,892 X_2$. Kesimpulan berikut dapat dibuat menggunakan persamaan regresi di atas.

- Nilai kontinyu sebesar 3,982 menunjukkan adanya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,982 poin tanpa adanya variabel disiplin kerja (X₂).
- Hasil koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,892 yang berarti dengan asumsi konstan, maka akan terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,892 poin untuk setiap perubahan satu satuan X₂.

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X₁), Disiplin kerja (X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.139	2.042		1.048	.299
	MOTIVASI	.256	.079	.264	3.232	.002
	DISIPLIN KERJA	.685	.080	.702	8.588	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Persamaan regresi $Y = 2,139 + 0,256 X_1 + 0,685 X_2$ dapat diperoleh dari pengujian perhitungan regresi pada Tabel 4.22 di atas. Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan regresi yang diberikan di atas.

- Dengan asumsi X₁ dan X₂ tidak bekerja, nilai konstanta sebesar 2,139 menunjukkan kinerja karyawan (Y) sebesar 2,139 poin.
- Dengan asumsi X₂ variabel motivasi tetap, maka nilai X₁ sebesar 0,256 menunjukkan bahwa perubahan Y variabel kinerja karyawan sebesar 0,256 poin merupakan konsekuensi dari perubahan.
- Nilai motivasi kerja (X₂) sebesar 0,685 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan X₂ yang konstan, maka perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,685 poin merupakan konsekuensi dari perubahan X₂ sebesar 1 satuan



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Menganalisis koefisien korelasi antara dua variabel memungkinkan seseorang untuk memastikan tingkat hubungan diantara keduanya. Berikut adalah hasil dari proses pengelolaan data

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Dengan menggunakan data pada Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,829 atau 82,9%. Menurut sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja, yang menyumbang 82,9% dari total, adalah Koneksi positif sedang didefinisikan dengan interval nilai 0,800 – 1,000

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel disiplin Kerja (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Koefisien korelasi atau nilai R sebesar 0,915 atau 91,5% diperoleh dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.24 tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif “sangat kuat” yang signifikan dengan interval nilai 0,800 – 1,000 dan besarnya pengaruh 91,5% terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja (X2).



Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1), dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.856	2.32443
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Koefisien korelasi atau nilai R sebesar 0,928 atau 92,8% ditampilkan pada Tabel 4.25 di atas, beserta data hasil pengujian yang digunakan untuk menghitungnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang baik, khususnya tingkat hubungan yang “sangat kuat” dengan interval nilai 0,800 – 1,000, antara kinerja karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja sebesar 92,8%.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.682	3.45761
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan percobaan pada Tabel 4.26 diatas diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,687. Artinya, meskipun faktor-faktor lain menyumbang 68,7% terhadap variasi kinerja karyawan, variabel motivasi X1 berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 31,3%.

Tabel 4.27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.836	.834	2.50075
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan statistik pada Tabel 4.27, sebesar 0,836 atau 83,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X2), dan 17,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 16,4% memberikan kredibilitas pada temuan ini



Tabel 4.28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1), dan Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.856	2.32443
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Terdapat pengaruh sebesar 0,873 dari variabel kinerja karyawan (Y), dengan kontribusi sisa sebesar 87,3%, berdasarkan temuan pengujian pada Tabel 4.28 di atas, menghasilkan nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 12,7%.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.448	3.145		2.686	.009
	DISIPLIN KERJA	.818	.070	.837	11.659	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada 4.29 sebelumnya , nilai t hitung > t tabel (2,686 > 2,000) yang diperoleh dari hasil pengujian pada tabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin didukung oleh fakta bahwa nilai p lebih kecil dari Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hasilnya, penulis menolak H01 dan menerima Ha1, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Mega Department Store Jakarta Selatan



Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.632	2.272		2.039	.046
	MOTIVASI KERJA	.888	.050	.920	17.841	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada 4.30 sebelumnya , nilai t hitung > t tabel (2,039 > 2,000) yang diperoleh dari hasil pengujian pada tabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin didukung oleh fakta bahwa nilai p lebih kecil dari Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hasilnya, penulis menolak H02 dan menerima Ha2, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Mega Department Store Jakarta Selatan

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Simultan antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2377.929	2	1188.965	195.275	.000 ^b
	Residual	347.054	57	6.089		
	Total	2724.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada 4.31 sebelumnya , diperoleh nilai f hitung > f tabel (195, 275 > 3,15). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hasilnya, penulis menolak H02 dan menerima Ha2, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Mega Department Store Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan, yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV.

1. Nilai (uji t) t hitung > t tabel atau diketahui (2,685 > 2,000) menunjukan bahwa motivasi Kantor Pusat PT Mega Departement Store Jakarta Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari jumlah tersebut, 68,7% merupakan nilai determinasi atau kontribusi, sedangkan 31,3% merupakan nilai sisanya. Hasilnya adalah 0,829 atau 82,9% dalam uji korelasi parsial dengan menggunakan persamaan berikut untuk kajian regresi linier dasar variabel motivasi (X1): $Y = 8,083 + 0,805 X1$.



2. Nilai (uji t) t hitung $>$ t tabel atau ($2,039 > 2,000$) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja pada Kantor Pusat PT Mega Departement Store Jakarta Selatan. Dari jumlah tersebut, 86,3% merupakan nilai determinasi atau kontribusi, sedangkan 16,4% sisanya. Nilai sebesar 0,915 atau 91,5%. Pada regresi linier langsung variabel disiplin kerja (X_2) dengan menggunakan persamaan $Y = 3,982 + 0,892 X_2$.
3. Motivasi dan disiplin kerja pada Kantor Pusat PT Mega Departement Store Jakarta Selatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai (uji f) F hitung $>$ F tabel atau ($195,275 > 3,15$). Dari jumlah tersebut, 87,3%, disebabkan oleh pengaruh atau determinasi, sedangkan 12,7%. Dengan nilai sebesar 0,928 atau 92,8%, dalam uji korelasi simultan dengan menggunakan persamaan regresi $Y = 2,139 + 0,256 X_1 + 0,685 X_2$ pada regresi linier berganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardi, M, Ignasius, G & Shintya Ayu (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Kahatex. *Journal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3, 58-69.
- Baharuddin, A, & Salam, R (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niaga bangun Persada. *Journal Ilmiah*, 4, 1-10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung.
- _____. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keduabelas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13, 1-13.
- Fadli, R & Hasanudin (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'aini At Tafkir Ciputat. *Journal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4, 70-79.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.



- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- K, Astria. (2018, Juni). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Journal Mandiri*, 2, 1-22.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keduabelas, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow dalam Fawaid , & Maufur. (2017: 56). *Indikator motivasi kerja*.
- Mawardi, S. (2019, Desember 2). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mandiri*, 3, 194-206.
- Priansa, D. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Safiih, Abdul Rahman (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Journal Manajemen dan Akuntansi*, 15.
- Suwanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung.
- Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta, CV.
- Tohardi, Ahmad. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tumanggor, Rahmayanti (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) *Journal Manajemen dan pendidikan*.
- Veithzal Rivai, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Rajagrafindo Persada, Bandung.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* .Edisike-7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Wahyudi. (2019, Juli). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection*, 2, 351-360.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.