

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BURGER KING JAKARTA UTARA

Rizka Wahyuni Amelia¹, Firli Fratiwi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: dosen02465@unpam.ac.id¹, rizka.amelia0401@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Burger King Restaurants, North Jakarta. This research method is quantitative with a sample of 57 people. Methods of data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test, correlation test, determination test, t test and f test. The results of the study with the determination test show that work discipline is able to explain variations in employee performance of 59.4% and the remaining 40.6% is explained by other variables outside the research variables. The results of the partial hypothesis test show that the tcount is 8.974 > ttable 1.673 and there is a partial effect of Work Motivation on Employee Performance at Burger King Restaurants, North Jakarta. This result is proven by the determination test showing that work motivation is able to explain variations in performance of 62.2% and the remaining 37.8% is explained by other variables outside the research variables. The results of the partial hypothesis test show that the tcount is 9.514 > ttable 1.673. There is an influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Burger King Restaurants in North Jakarta simultaneously. These results are proven by the determination test showing that, Work Discipline and Work Motivation are able to explain variations in performance of 73.3% and the remaining 26.7% is explained by other variables outside of research variables such as: leadership style, training etc. The results of the simultaneous hypothesis test show that the value of Fcount is 73.990 > Ftable 4.02 or the probability Sig 0.000 < 0.05 then Ho is accepted and Ha is accepted.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 57 orang. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian dengan uji determinasi menunjukkan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,4% dan sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung 8,974 > ttabel 1,673 terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja sebesar 62,2% dan sisanya 37,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung 9,514 > ttabel 1,673. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara simultan. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja sebesar 73,3% dan sisanya 26,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan dll. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung 73,990 > Ftabel 4,02 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka Ho diterima dan Ha diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan selain itu kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja yang baik [1].

Pentingnya sebuah disiplin kerja bagi karyawan, bisa dilihat dan dinilai sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada setiap karyawan. Setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Restoran Burger King Jakarta Utara adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverages dengan beberapa layanan mulai dari makanan dan minuman siap saji. Bisnis yang terkait dengan kepuasan pelanggan harus mampu berkompetisi dengan perusahaan Food and Beverages yang lain untuk menumbuhkan kembangannya. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan yang ada di dalam organisasi [2].

Berdasarkan hasil prariset penelitian lapangan, penulis dapat melihat bahwa disiplin karyawan Restoran Burger King Jakarta Utara mengalami penurunan dalam hal ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja, yang mana perusahaan sudah membuat peraturan-peraturan. Tetapi karyawan masih banyak yang

melanggarnya seperti penyalahgunaan jabatan, kecurangan terhadap laporan keuangan, menyalahgunakan fasilitas kantor, membocorkan informasi perusahaan, korupsi, menyampaikan informasi yang tidak sesuai dengan aslinya, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, izin karena sakit, dan izin kepentingan keluarga. Hal ini terlihat tingkat disiplin karyawan sangat rendah sehingga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, berikut data pra riset disiplin yang penulis peroleh berikut ini [3] :

Tabel I. Data Disiplin Terkait Absensi Karyawan Pada Restoran Burger King di Jakarta Utara Tahun 2017-2021

Tahun	Absensi			Jumlah Hari Absen	Jumlah Hari Kerja	Persentase Absensi
	Sakit	Izin	Alfa			
2017	11	09	12	32	365	8%
2018	16	13	10	39	365	10%
2019	23	25	17	65	365	17%
2020	58	33	29	120	366	32%
2021	49	27	31	107	365	29%

Sumber: Restoran Burger King Jakarta Utara (2022)

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin saja tetapi dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan dan balas jasa yang layak kepada karyawan supaya termotivasi dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh disiplin kerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengeluarkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengeluarkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini kondisi penilaian internal yang dilihat dari aspek motivasi dalam bekerja [4].

Tabel II. Data Pemberian Motivasi Diluar Gaji Pada Restoran Burger King Di Jakarta Utara

No.	Jenis Motivasi	Bentuk Pemberian Motivasi
1.	Uang Makan	Uang Makan untuk karyawan yang bekerja senilai Rp11.500
2.	Uang Transport	Uang Transport untuk karyawan yang bekerja senilai Rp15.000
3.	Bonus Bulanan	Diberikan pada akhir bulan kepada karyawan yang tidak melakukan kesalahan
4.	Bonus Hari Raya	Pemberian uang tunai dan bingkisan Hari Raya Idul Fitri
5.	Bonus Tahunan	Diberikan jika perusahaan mencapai target penjualan.

Sumber: Restoran Burger King di Jakarta Utara (2022)

Berdasarkan data diatas perusahaan sudah memberikan insentif yang sudah sesuai dengan peraturan perusahaan, namun pemberian insentif ini belum dapat meningkatkan motivasi kerja secara optimal. Berdasarkan observasi yang peneliti temukan bahwa perusahaan kesulitan dalam menilai karyawan untuk pembagian insentif yang diberikan secara sama rata tanpa melihat kinerja serta lama kerja karyawan. Artinya, semua karyawan mendapat insentif dengan jumlah yang sama. Hal tersebut menyebabkan kecemburuan bagi sebagian karyawan yang kinerjanya sangat baik dan terutama khususnya karyawan tetap [5].

Tabel III. Data Kinerja Terkait Target Penjualan Pada Restoran Burger King di Jakarta Utara Periode Tahun 2017-2021

Tahun	Target Penjualan Pertahun		Realisasi Penjualan Pertahun	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2017	Rp7.339.000.000	100%	Rp6.471.000.000	88%
2018	Rp8.861.000.000	100%	Rp.7.984.000.000	90%
2019	Rp6.320.000.000	100%	Rp5.645.000.000	89%
2020	Rp2.455.000.000	100%	Rp1.167.000.000	48%
2021	Rp3.970.000.000	100%	Rp.2.892.000.000	73%
Jumlah	Rp28.945.000.000	100%	Rp24.159.000.000	83%

Sumber: Restoran Burger King di Jakarta Utara (2022)

Hasil penilaian kinerja karyawan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada pada Restoran Burger King Jakarta Utara kurang sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Jika dilihat persentase realisasi penjualan pada tahun 2017 s.d 2021 sebesar 83% maka kinerja

karyawan Restoran Burger King Jakarta Utara masuk pada kategori kurang. Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa terdapat masalah yang harus diselesaikan. Berdasarkan pada uraian dan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini [6].

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar Arifudin Husein, Jurnal Disrupsi Bisnis 2018) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis.

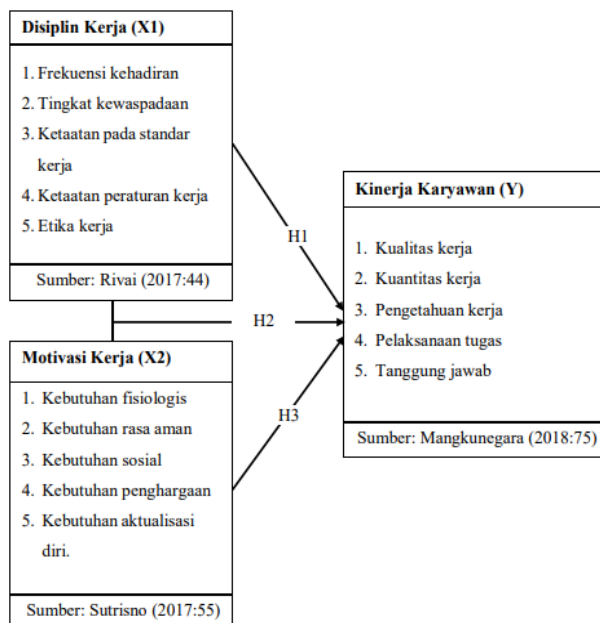
Penelitian yang dilakukan oleh (Adie Kurbani, 2018), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agro Massiv International Group sebanyak 233 orang karyawan. Sampel ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, dengan responden sebanyak 69 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t (secara parsial). Hasil pembahasan diperoleh nilai uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} 4,231 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 karena nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_0 ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sri Mardiana, 2020), Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 55 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Data diperoleh dengan memberikan kuesioner dan mengadakan wawancara langsung kepada pegawai. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien

determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:60), menyatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen [7].



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- 1) $H_{o1} : \beta = 0$; Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. $H_{a1} : \beta \neq 0$; Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.
- 2) $H_{o2} : \beta = 0$; Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. $H_{a2} : \beta \neq 0$; Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

- 3) $H_{o3} : \beta = 0$; Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. $H_{a3} : \beta \neq 0$; Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan melakukan penelitian kuantitatif maka penulis akan mengumpulkan data-data mentah dengan bantuan program statistik seperti SPSS.

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Restoran Burger King yang beralamat di Jl. Boulevard Artha Gading Selatan No.1, RT.10/RW.11, Kelapa Gading Barat., Kecamatan Tanjung Priok, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14240.\

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Restoran Burger King di Jakarta Utara dengan jumlah keseluruhan 57 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya menggunakan rumus jenuh. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang/responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian adalah sarana dalam mencari kebenaran dan atau membuktikan kebenaran tersebut. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan untuk penulisan skripsi ini adalah studi pustaka (library research) dan studi lapangan (field research).

Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (45,6%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 31 orang (54,4%). Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan perempuan lebih banyak dari laki-laki dimana hal ini sesuai dengan kebijakan Restoran Burger King Jakarta Utara.

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa, responden berusia < 19 tahun sebanyak 3 orang (5,3%), responden yang berusia antara 20 - 29 tahun sebanyak 53 orang (93,0%), responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 1 orang (1,8%). Berdasarkan hasil tersebut mayoritas karyawan Restoran Burger King Jakarta Utara berusia 20-29 tahun atau sebesar 93,0%. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan disiplin dalam bekerja sehingga

memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan menghasilkan kinerja lebih baik.

Berdasarkan jumlah responden yang berpendidikan SMA/K sebanyak 38 responden atau 66,7%, dan Sarjana/S1 sebanyak 19 responden atau 33,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang paling banyak adalah lulusan SMA/K dimana tingkat pendidikan terakhir SMA/K sudah dianggap cukup menempati posisi tertentu di Restoran Burger King Jakarta Utara.

Berdasarkan jumlah responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 9 orang (15,8%), responden yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 21 orang (36,8%), responden yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 19 orang (33,3%), dan responden yang bekerja > 5 tahun sebanyak 8 orang (14,0%). Dari data tersebut terlihat bahwa lama bekerja karyawan mayoritas 1-2 tahun atau 36,8%, hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman untuk tetap berada di perusahaan masa kerja para responden tersebut dihitung mulai sejak awal masuk Restoran Burger King Jakarta Utara sampai sekarang dan menjadi karyawan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel IV. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
X1.1	0,750	0,261	Valid
X1.2	0,749	0,261	Valid
X1.3	0,795	0,261	Valid
X1.4	0,767	0,261	Valid
X1.5	0,702	0,261	Valid
X1.6	0,652	0,261	Valid
X1.7	0,613	0,261	Valid
X1.8	0,823	0,261	Valid
X1.9	0,681	0,261	Valid
X1.10	0,635	0,261	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Tabel V. Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
X2.1	0,749	0,261	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
X2.2	0,712	0,261	Valid
X2.3	0,762	0,261	Valid
X2.4	0,738	0,261	Valid
X2.5	0,640	0,261	Valid
X2.6	0,668	0,261	Valid
X2.7	0,625	0,261	Valid
X2.8	0,701	0,261	Valid
X2.9	0,607	0,261	Valid
X2.10	0,704	0,261	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Tabel VI. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan
Y1	0,682	0,261	Valid
Y2	0,637	0,261	Valid
Y3	0,758	0,261	Valid
Y4	0,827	0,261	Valid
Y5	0,839	0,261	Valid
Y6	0,678	0,261	Valid
Y7	0,638	0,261	Valid
Y8	0,636	0,261	Valid
Y9	0,677	0,261	Valid
Y10	0,726	0,261	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel VII. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,893	Sangat Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,878	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,887	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2019)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,800. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VIII.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,25720108
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,093
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: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada tabel 8 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya

Uji Multikolinearitas

Tabel IX.

Uji Multikolinearitas

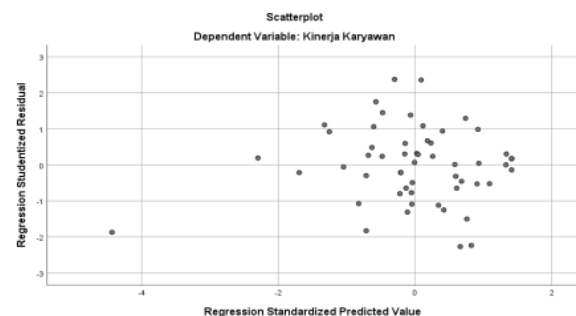
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,563	1,776
Motivasi Kerja	0,563	1,776

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 9 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0,563 > 0,10 dan nilai VIF variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 1,776 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output Scatterplot pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel X.

Uji t Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,423	3,540		2,944	0,005
Disiplin Kerja	0,731	0,81	0,771	8,974	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 10 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung $8,974 > t_{tabel} 1,673$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

Tabel XI.

Uji t Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,061	3,067		4,258	0,000
Motivasi Kerja	0,724	0,076	0,789	9,514	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung $9,514 > t_{tabel} 1,673$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel XII.

Uji F Hitung

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1628,122	2	814,061	73,990	,000 ^b
Residual	594,124	54	11,002		
Total	2222,246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.27 diperoleh nilai Fhitung $73,990 > F_{tabel} 4,02$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

Pembahasan Deskriptif

Disiplin Kerja Pada Restoran Burger King Jakarta Utara

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa indikator terendah adalah indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 4,23. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketaatan pada standar kerja masih sangat rendah, seperti bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

perusahaan dan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Restoran Burger King Jakarta Utara perlu melakukan perbaikan dan penindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja.

Motivasi Kerja Pada Restoran Burger King Jakarta Utara

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa indikator terendah adalah indikator kebutuhan fisiologis (physiological need) sebesar 3,78. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan dalam bentuk gaji yang didapat memenuhi kebutuhan pangan dan gaji yang didapat memenuhi kebutuhan tempat tinggal karena dapat mendorong semangat kerja hingga meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan serta bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lainnya. Dengan memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pangan dan gaji yang didapat memenuhi kebutuhan tempat tinggal bukan hanya akan memotivasi karyawan namun juga akan membuat karyawan merasa puas atas jerih payahnya dalam bekerja dibayar sesuai dengan kinerjanya oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa indikator terendah adalah indikator kuantitas kerja sebesar 4,07. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditinjau dalam indikator kuantitas kerja masih belum maksimal seperti cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja dan tidak mampu

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang harus dicapai. Kuantitas kerja berhubungan dengan hasil kerja serta kecepatan kerja agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak Restoran Burger King Jakarta Utara harus bisa mengembangkan kuantitas kerja setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena hasil kerja menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kuantitas kerja serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan [8].

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,423 + 0,731X_1$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10,423 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,423. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,731 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,731 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,771 yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,594 yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 8,974 > t_{tabel} 1,673$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,061 + 0,724X_2$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,061 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,061. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,724 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,724 satuan. Nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,789 yang artinya tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,622 yang artinya variabel motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 9,514 > t_{tabel} 1,673$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,690 + 0,420X_1 + 0,455X_2$. Nilai regresi $0,420X_1$ (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,420 satuan. Nilai regresi $0,455X_2$ (positif) artinya apabila variabel motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,455 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja 0,856 yang artinya

tingkat hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,733 yang artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 26,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $F_{hitung} 73,990 > F_{tabel} 4,02$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Restoran Burger King Jakarta Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,423 + 0,731X_1$, Nilai korelasi sebesar 0,771. Nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 40,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan nilai $t_{hitung} 8,974 > t_{tabel} 1,673$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Burger King Jakarta Utara.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Burger King Jakarta Utara, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,061 + 0,724X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,789. Nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan sedangkan

sisanya sebesar 37,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan nilai $t_{hitung} 9,514 > t_{tabel} 1,673$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. 3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,690 + 0,420X_1 + 0,455X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,856. Nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 73,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 26,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan nilai $F_{hitung} 73,990 > F_{tabel} 4,02$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. R. J. Aisyah Rahadi Firmayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang," *Nusant. J. Ilmu Pengetah. Sos.*, Vol. 9, No. 4, Pp. 1483–1490, 2022.
- [2] T. Widiyanto And S. Supriyono, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Probank J. Ekon. Dan Perbank.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 52–59, 2018, Doi: 10.36587/Probank.V3i2.379.
- [3] U. Rahardja, O. Sholeh, And F. Nursetianingsih, "Penggunaan Dashboard Untuk Mengontrol Kinerja Profesionalisme Pegawai Pada Pt . Sinarmas Land Property," *J. Teknol. Inf. Dan Multimed.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 415–418, 2015.
- [4] F. Mulia Z, "Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cianjur,” *Jurnaladhun*, Vol. 6, No. 1, Pp. 7–11, 2016.
- [5] W. Waileruny, T. Kesaulya, And Y. M, “Analisis Usaha Perikanan Pancing Tuna Di Kecamatan Amahai Kabupaten Maluku Tengah,” *Trit. J. Manaj. Sumberd. Perair.*, Vol. 18, No. 1, Pp. 38–46, 2022, Doi: 10.30598/Tritonvol18issue1page38-46.
- [6] W. Hamarto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Econ. Bus. Ubs*, Vol. 8, No. 1, Pp. 89–97, 2022, Doi: 10.52644/Joeb.V8i1.37.
- [7] N. Ratama And Munawaroh, “Perancangan Sistem Informasi Sosial Learning Untuk Mendukung Pembangunan Kota Tangerang Dalam Meningkatkan Smart City Berbasis Android,” *Satin – Sains Dan Teknol. Inf.*, Vol. 5, No. 2, Pp. 59–67, 2019.
- [8] A. Sidik, L. Sakuroh, And D. Pratiwi, “Perancangan Sistem Infomasi Filling Di Pt Bca Cabang Mh Thamrin Tangerang,” *J. Sisfotek Glob.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 81–86, 2017.