

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LING-LING'S RESTAURANT SEMINYAK

Ni Luh Dian Anggreni¹, I Gusti Agung Bagus Widianlara^{2*)}, Isa Wahjoedi Dwi Poetranto³

^{1,2,3}Program Studi DIV Pengelolaan Perhotelan, Universitas Triatma Mulya

Email: agung.widianlara@triatmamulya.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence between work discipline and work motivation as an independent variable on employee performance as a dependent variable. The author uses data collection techniques with documentation, observation and surveys. The number of respondents sampled in this study was 64 employees. The results of the descriptive analysis include the average employee age of 18-25 years where more female employees with an average education level of diploma and an average length of work of 1-5 years. The methods used are multiple linear regression analysis, determination analysis and beta coefficient analysis which are processed with the SPSS (statistical package for the social science) program version 26. The results of the analysis for work discipline (x1) obtained a t-count of 3.145 stated that there was a positive and significant influence on employee performance (y) and for work motivation (x2) obtained t-count of 3.535 stated that there was a positive and significant influence on employee performance (y). In simultaneous processing, f-count is obtained from both variables that have a positive and significant influence with a value of 27.765. Based on the large coefficient of determination, the percentage value of work discipline and work motivation on employee performance is 47.7% with the more dominant variable being work motivation.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu pulau yang banyak menjadi tujuan bisnis dan wisata bagi wisatawan lokal maupun mancanegara. Banyak industri seperti hotel, restoran dan biro perjalanan berkembang pesat karena industri tersebut pada dasarnya telah menjadi kebutuhan semua kalangan. Industri perhotelan merupakan suatu bentuk industri jasa yang mencakup penyediaan akomodasi dan layanan perhotelan lainnya Menurut SK Menparpostel No. KM 37/PW.340/MPPT-86 tentang peraturan usaha dan hotel mengatakan bahwa hotel merupakan suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial. Menurut Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi No. KN 73/PVVI05/MPPT-85 mengatakan bahwa restoran merupakan suatu usaha yang menyediakan jasa pelayanan makanan dan minuman yang dikelola secara komersial. Dalam memberikan layanan makanan dan minuman tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik dan memadai. Dalam hal ini Ling-Ling's Restaurant Seminyak juga meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting yang mampu mengembangkan dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten dan berkualitas serta berusaha mengelola perusahaan dengan sebaik mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan produktivitas karyawan juga meningkat. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja dari penilaian karyawan secara kualitatif dan kuantitatif

terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan bukan sekedar hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya, tetapi meliputi proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan ini penting karena digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu, kedisiplinan, motivasi, efektif dan efisiensi. Upaya yang dilakukan manajemen Ling-Ling's Restaurant Seminyak dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memastikan disiplin kerja seperti memperhatikan tingkat kehadiran karyawan, dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu serta memperhatikan motivasi kerja seperti menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan serta selalu termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk tamu. Hal tersebut diharapkan dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan dan tentunya dari pihak manajemen Ling-Ling's Restaurant Seminyak tetap melakukan monitoring terhadap karyawan. Penurunan kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak dilihat dari beberapa contoh *bad comment* dari tamu di Ling-Ling's Restaurant yang dikutip dari *guest comment online* Ling-Ling's Restaurant pada *Tripadvisor.com* sebagai berikut:

Tabel 1.
Daftar Bad Comment Review Di Ling-Ling's Restaurant Seminyak
Periode 2022

Tanggal	Penilaian	Nama Tamu	Komentar
28/05/22	3	Ryan Dilan	<i>Toilet</i> kotor, banyak tisu berantakan padahal <i>waiteress</i> nya bengong
29/07/22	1	Sony Aarhus	Tamu sudah melakukan reservasi tetapi tamu menunggu sangat lama untuk mendapatkan meja, dan meja yang tamu dapatkan hanya di <i>bar</i> , hal tersebut membuat tamu kecewa serta makanan yang kami pesan datang sangat lama.
15/08/22	3	Healyn Manafe	<i>Waiteress</i> nya pada bengong, panggil harus beberapa kali karena tidak dengar padahal sepi, musik tidak kenceng dan datang pada jam makan siang.
18/09/22	2	Julia Heavy	Saya <i>order</i> chicken sate tetapi datangnya dingin kan harusnya panas terus saya <i>order</i> nasi goreng tidak ada rasanya hambar.

Sumber: *Tripadvisor guest review*, 2022

Berdasarkan *bad comment* tamu di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam pelaksanaannya tidak optimal karena kurang perhatian dan teliti terhadap tugas dan waktu dalam mengerjakannya sehingga menyebabkan ketidakpuasan tamu. Hal tersebut timbul karena kurang disiplinnya karyawan terhadap waktu mereka memulai dan mengakhiri pekerjaan. Menurut Sinambela (2018:335), disiplin adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah penggerak kinerja karyawan yang paling penting, dan karyawan yang disiplin akan bekerja dengan baik. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin

yang baik memang sulit karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan adalah membuat peraturan. Peraturan diterapkan agar dapat dipatuhi untuk menciptakan ketertiban serta kelancaran di tempat kerja. Jika karyawan mematuhi peraturan yang berlaku, maka dapat dikatakan disiplin yang dimiliki karyawan dalam perusahaan tersebut baik. Menurut pengamatan sementara penulis Ling-Ling's Restaurant Seminyak mengalami kendala akibat kurang disiplinnya karyawan yang ditunjukkan pada sering absennya karyawan, dan karyawan yang sering mangkir kerja karena berbagai alasan. Untuk melihat kondisi absensi karyawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Karyawan Ling-Ling's Restaurant Seminyak
Periode Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang) A	Jumlah Hari Kerja B	Jumlah Hari Kerja Seharusnya $C = A \times B$	Jumlah Absensi Karyawan D	Jumlah Hari Kerja Nyata $E = C - D$	Persentase Absensi Karyawan $F = D/C \times 100$
Jan	64	26	1664	52	1612	3,13
Feb	64	27	1728	50	1678	2,89
Mar	64	26	1664	50	1614	3,00
Apr	64	27	1728	51	1677	2,95
Mei	64	25	1600	46	1554	2,88
Jun	64	25	1600	52	1548	3,25
Jul	64	26	1664	55	1609	3,31
Agu	64	26	1664	50	1614	3,00
Sep	64	25	1600	55	1545	3,44
Okt	64	26	1664	55	1609	3,31
Nov	64	27	1728	54	1674	3,13
Des	64	26	1664	56	1608	3,37
Jumlah		312	19968	626	19342	37,64
Rata-Rata		26	1664	52,17	1611,83	3,14

Sumber: *Human Resource Ling-Ling's Restaurant Seminyak*, 2022

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat persentase kehadiran mengalami perubahan setiap bulannya. Dalam tabel di atas total absensi di Ling-Ling's Restaurant Seminyak tergolong tinggi dengan persentase rata-rata 3,14%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 3%. Tingkat absensi yang dianggap wajar adalah rentang 2-3% dalam sebulan, apabila absensi lebih dari 3% maka hal itu menunjukkan indikasi menurunnya kinerja karyawan tersebut (Sanjaya, 2015). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan kurangnya kedisiplinan mereka dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Ling-Ling's Restaurant Seminyak, disamping masalah faktor disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan seseorang ingin bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkan segala daya upaya untuk mencapai tujuan bersama. Seperti awalnya karyawan tidak ingin melakukan satu pekerjaan tetapi karena mengetahui dampaknya maka akan tetap dilakukan. Usaha yang dilakukan manajemen Ling-Ling's Restaurant Seminyak untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah memberikan gaji sesuai UMR (Upah Minimum Regional) serta memberikan perlindungan melalui BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan. Motivasi tersebut adalah motivasi yang positif yang diterima karyawan Ling-Ling's Restaurant Seminyak, namun saat melakukan penelitian terdapat fenomena dimana kurangnya penghargaan dan pujian terhadap karyawan yang berprestasi seperti "*Best Employee of The Month/Years*" yang dapat mengindikasikan terjadi penurunan kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak. Perbedaan status dalam pekerjaan membuat kurangnya motivasi kerja dari seorang karyawan seperti *daily worker* dengan karyawan tetap. Perbedaan status tersebut terkadang membuat seseorang kurang termotivasi karena jika seorang karyawan harian atau *daily worker*, karyawan *daily worker* merasa tidak memiliki tanggungjawab sepenuhnya terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan karena merasa karyawan tetap yang memiliki tanggungjawab sepenuhnya, sehingga karyawan tetap merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan harian atau *daily worker*. Hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ling-Ling's Restaurant". Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Untuk mengetahui besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan 5) Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja dari penilaian karyawan secara kualitatif dan kuantitatif terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan bukan sekedar hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya, tetapi meliputi proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan ini penting karena digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:67) menyampaikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator menurut Mangkunegara (2013:75) untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas kerja, dapat diandalkan dalam segala pekerjaan dan memiliki sikap kooperatif, selain itu, upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memastikan disiplin kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) mengemukakan disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal yang dapat dilakukan seperti memperhatikan tingkat kehadiran karyawan, dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Agustini (2019:104) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat apakah karyawan tersebut memiliki disiplin kerja atau tidak yaitu dilihat dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Motivasi kerja merupakan adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk seseorang ingin bekerja dengan penuh tanggungjawab (Sedarmayanti, 2017:154). Indikator-indikator dari motivasi kerja yaitu gaji, supervisor yang efektif, hubungan kerja yang baik, penghargaan prestasi, dan keberhasilan. Memperhatikan motivasi kerja seperti menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan serta selalu termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk tamu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak yang berada di Jalan Petitenget No. 43B, Banjar Umanyar, Desa Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari hingga Juni 2023. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, dimana kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan 5 skala likert yang memiliki skor dari 1-5. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi atau pendapat seseorang atau sekelompok orang mengenai permasalahan dalam suatu objek. Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik dan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan apabila subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Melihat jumlah karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak yang berjumlah 64 orang dan kurang dari 100, maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Ling-Ling's *Restaurant* ini sebagai respondennya yaitu sebanyak 64 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak sebanyak 64 karyawan. Pada penelitian yang peneliti lakukan ini kepada karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak dimana karyawan didominasi oleh perempuan sebesar 56,3% dan laki-laki sebesar 43,8%. Dengan usia rata-rata karyawan yaitu 18-25 tahun dengan persentase sebesar 46,9%. Karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak rata-rata memiliki tingkat pendidikan diploma dengan persentase sebesar 46,9% dengan rata-rata karyawan paling lama bekerja 1-5 tahun dengan persentase sebesar 82,8%. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas pada

penelitian ini dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah apabila total nilai *pearson correlation* untuk masing-masing butir pernyataan menunjukkan nilai di atas 0,3 maka data dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:125). Sedangkan untuk dasar pengambilan keputusan reliabel atau tidak dapat dilihat melalui *cronbach's alpha* diatas 0,6 (Sugiyono, 2017:130) sehingga pada tabel di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,708, motivasi kerja sebesar 0,798 dan kinerja karyawan 0,768 dapat dinyatakan reliabel atau andal karena *cronbach's alpha* berada di atas 0,6.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebelum melaksanakan analisis regresi yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah One Sample Kolmogorov Smirnov dimana pengambilan keputusan dengan membandingkan Asymp. Sig (2-tailed) dengan $\alpha = 0,05$ sehingga nilai Asymp. Sig dalam yaitu sebesar $0,064 > 0,05$ sehingga data pada penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya, Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas yang dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. masing – masing variabel bebas yakni variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,643 dan nilai VIF sebesar 1,556 dan untuk variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,643 dan nilai VIF sebesar 1,556, sehingga kedua variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian pada gambar uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik dibagian atas maupun bagian bawah angka 0 pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan tidak terdapat gangguan atau simpangan data dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.434	1.387		6.081	.000
	Disiplin_Kerja	.251	.080	.363	3.145	.003
	Motivasi_Kerja	.218	.062	.409	3.535	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 8,434 + 0,251X_1 + 0,218X_2$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 8,434 merupakan konstanta saat Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja

- (X₂). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,251 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja (X₁) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,251.
 3. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,218 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Motivasi Kerja (X₂) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,218.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,145 dan nilai t tabel yang didapatkan melalui perhitungan *one-tailed* yaitu $t \text{ tabel} = a: n-k-1 = 0,05: 64-2-1 = 0,05:61 = 1,670$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,145 > 1,670$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,535 dan nilai t tabel yang didapatkan melalui perhitungan *one-tailed* yaitu $t \text{ tabel} = a: n-k-1 = 0,05: 64-2-1 = 0,05:61 = 1,670$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,535 > 1,670$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak.

Berikut merupakan hasil dari Uji F yang dinyatakan dalam tabel Anova di bawah ini:

Tabel 4. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.790	2	41.395	27.765	.000 ^b
	Residual	90.944	61	1.491		
	Total	173.734	63			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 27.765 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 > dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independent yang dimasukkan dalam model ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sehingga model ini layak atau *fit* untuk digunakan. Dapat diketahui bahwa nilai f-tabel sebesar 3,14 yang di dapat dari hasil $f\text{-tabel} = F(k: n-k) = F(2: 64-2) = F(2: 62) = 3,14$ dan f-hitung sebesar 27, 765 sehingga dapat dikatakan f-hitung > f-tabel (27, 765 > 3,14). Dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan bagaimana pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R square*. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) akan dijelaskan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.477	.459	1.22102

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R square* sebesar 0, 477 yang artinya 47,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

1. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Ling-Ling's Restaurant Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,145 dan nilai t tabel yang didapatkan melalui perhitungan one-tailed yaitu $t\text{ tabel} = a: n-k-1 = 0,05: 64-2-1 = 0,05:61 = 1,670$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ (3,145 > 1,670) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Ling-Ling's Restaurant Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,535 dan nilai t tabel yang didapatkan melalui perhitungan one-tailed yaitu $t_{tabel} = a: n-k-1 = 0,05: 64-2-1 = 0,05:61 = 1,670$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,535 > 1,670$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai F hitung sebesar 27.765 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independent yang dimasukkan dalam model ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sehingga model ini layak atau fit untuk digunakan. Dapat diketahui bahwa nilai f -tabel sebesar 3,14 yang didapat dari hasil f -tabel = $F(k: n-k) = F(2: 64-2) = F(2: 62) = 3,14$ dan f -hitung sebesar 27,765 sehingga dapat dikatakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27,765 > 3,14$). Dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak.

4. Besar Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R^2 sebesar 0,477 yang artinya 47,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

5. Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dijelaskan bahwa standar koefisien pada variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi kerja memiliki nilai variabel yang berbeda. Pada variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,363, sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,409. Dilihat dari angka, bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan tugasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan di Ling-Ling's Restaurant Seminyak.

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak.
4. Besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak dimana koefisien determinasi ditunjukkan dari nilai *R square* sebesar 0,477 yang artinya 47,7% kinerja karyawan di Ling-Ling's *Restaurant* Seminyak dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja dan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.
5. Variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,409. Hal ini berarti bahwa jika manajemen dapat menjaga motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan terjaga secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Arikunto. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sanjaya. (2015). Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.