



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Domino's Pizza Region Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur

Adhitya Agung Nugraha

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Jeni Andriani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

genksskyy@gmail.com , dosen00436@unpam.ac.id

Abstrak. *The objective of this research is to know partially and simultaneously the effect of motivation and work discipline on employee performance at Dominos' Pizza Region Bekasi 2 Jakarta Timur. This research method is an associative study using a quantitative approach. The subjects of this study were all 74 employees of the Dominos' Pizza Region Bekasi 2 Jakarta Timur. While the sample used was 74 respondents using saturated sample technique. Data collection using, questionnaires, documentation, and literature study. Meanwhile, the data analysis used validity test, reliability test, normality test, multicorrelation test, heteroscedasticity test, linear regression, determination coefficient, and significant test (t test and F test). Based on the results of the study, the tcount value for the Motivation Variable (X1) on Performance (Y) is $6,460 > 1,669$. It can be concluded that the Motivation variable has a positive influence on performance. The tcount for the Work Discipline (X2) variable on performance (Y) is $2,020 > 1,669$. It can be concluded that the Work Discipline variable has significant effect on performance. Obtained multiple linear regression equation model $Y = 6,903 + 0,190 X1 + 0,689 X2$. The Coefficient Correlation (R) value is 0.629, which means the correlation of Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Strong category (0.60 – 0.799) with the coefficient of determination adjusted R2 (adjusted R Square) of 0.395. This shows that 39.5% of Employee Motivation and Work Discipline simultaneously (jointly) affect employee performance, while the remaining 60.5% is influenced by other factors not examined in this study*

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dominos' Pizza Region Bekasi 2 Jakarta Timur. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh Karyawan Dominos' Pizza Region Bekasi 2 Jakarta Timur sebanyak 74 karyawan. Lalu sampel yang dipergunakan sebanyak 74 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $6,460 > 1,669$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $2,020 > 1,669$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 6,903 + 0,190 X1 + 0,689 X2$. Nilai Koefisien Kolerasi (R) sebesar 0,629 yang berarti korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada kategori Kuat (0,60 – 0,799) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R2 (adjusted R Square) sebesar 0.395. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 39,5% Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dari zaman ke zaman telah berubah pesat di tambah dengan teknologi yang saat ini memicu percepatan pengembangan bisnis yang berlaku dalam setiap perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan (Kresmawan, 2021:38). Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal (Sari, 2020:34). Untuk itu perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk bekerja dengan baik.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara sukarela (Kharisma Uli, 2024).

Menurut Ferdinatus (2020:3) motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Berikut ini adalah tabel pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan restoran domino's pizza.

Tabel 1.1

Pra-Survey Motivasi Kerja Karyawan Restoran Domino's Pizza Region Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur

Pernyataan	JK	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan	30	20	66,7%	10	33,3%
Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan untuk karyawan	30	19	63,3%	11	36,7%
Karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja	30	22	73,3%	8	26,7%
Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan teladan	30	10	33,3%	20	66,7%
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang	30	7	23,3%	23	76,7%

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 30 karyawan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan sebesar 66,7%, hal ini menunjukkan bahwa belum semua karyawan mendapatkan kompensasi sesuai yang di harapkan. Begitu juga dengan jaminan kesehatan baru 63,3% yang mendapatkannya. Hampir sebagian besar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan presentasi sebesar 73,3%. Untuk pemberian penghargaan kepada karyawan teladan hanya sebesar 33,3% karyawan yang mendapatkannya sedangkan 66,7% masih belum mendapatkan apresiasi dari

perusahaan. Dan karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang hanya sebesar 23,3% hal ini menunjukan adanya ketidak seimbangan dalam pemberian kesempatan untuk berkembang bagi para karyawan

Tabel 1.2
Rekapan Jumlah Absen Karyawan di Restoran *Dominos's Pizza Region*
Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur Tahun 2021 – 2023

No	Tahun	Ketidakhadiran				Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase
		Sakit	Izin	Cuti	Alpha				
1	2021	36	22	12	4	74	260	74	0,38%
2	2022	33	18	23	2	76	260	74	0,40%
3	2023	28	24	26	9	87	260	74	0,45%
Total		101	64	61	15	237			

Sumber: Dominos Pizza (2024)

Keterangan Presentase di tabel dihitung dari:

$$\frac{\text{Jumlah Ketidakhadiran}}{\text{Total hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase Tahun 2021} = \frac{74}{260 \times 74} \times 100\% = \frac{74}{19240} \times 100\% = 0,3848\% = \text{dibulatkan } 0,38\%$$

$$\text{Presentase Tahun 2022} = \frac{76}{260 \times 74} \times 100\% = \frac{76}{19240} \times 100\% = 0,3950\% = \text{dibulatkan } 0,40\%$$

$$\text{Presentase Tahun 2023} = \frac{87}{260 \times 74} \times 100\% = \frac{87}{19240} \times 100\% = 0,4524\% = \text{dibulatkan } 0,45\%$$

Seperti pada tabel 1.2 diatas yang mana menjelaskan pada tahun 2021 presentase ketidak hadiran karyawan sebesar 0,38% yang kemudian dilanjutkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 0,40% dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang cukup signifikan menjadi 0,45%. Sebenarnya, presentase kehadiran masih tergolong baik tetapi untuk menekankan kedisiplinan karyawannya, maka Restoran *Domino's Pizza* Region Bekasi 2 di wilayah Jakarta Timur harus segera melakukan penindakan untuk menekan ketidak disiplin karyawan. Semakin kecil presentase absen karyawan maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Setelah mengetahui permasalahan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan Restoran Domino's Pizza Region Bekasi 2 di Wilayah Jakarta Timur, maka peneliti juga menganalisa mengenai kinerja karyawan

Arifin et al (2019:22) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Permana & Pracoyo, 2022). Berikut ini adalah Data Penilaian Karyawan di Restoran *Dominos's Pizza Region* Bekasi 2 di wilayah Jakarta Timur:

Tabel 1.3
**Data Penilaian Karyawan Restoran *Domino's Pizza Region* Bekasi 2 di
wilayah Jakarta Timur Tahun 2021-2023**

No	Aspek Penilaian Kinerja	Bobot %	2021			2022			2023		
			N	Nilai	Skor %	N	Nilai	Skor %	N	Nilai	Skor %
1	Mengerjakan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu	20	74	80	16	74	75	15	74	75	15
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu	20	74	75	15	74	70	14	74	8	16
3	Menyusun perencanaan kerja secara sistematis	20	74	80	16	74	75	15	74	70	14
4	Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak	20	74	80	16	74	80	16	74	70	14
5	Proaktif dalam melakukan sharing knowledge sesama karyawan	20	74	80	16	74	70	14	74	80	16
Jumlah		100			79			74			75

Sumber: HRD Restoran *Domino's Pizza Region* Bekasi 2 (2024)

Dari Tabel 1.3 dapat dijabarkan bahwa pada tahun 2021 penilaian kinerja karyawan turun dari 79% menjadi 74% pada tahun 2022, penurunan sebanyak 5% ini menjadi tugas sendiri bagi HRD Restoran *Domino's Pizza Region* Bekasi 2 di wilayah Jakarta Timur untuk meningkatkan motivasi karyawannya. Pada tahun 2023, presentase penilaian karyawan naik sebesar 1% yang mana meski mengalami kenaikan tetapi kenaikan penilaian kinerja karyawan ini tidak terlalu berpengaruh karena bila dikalkulasikan pada Tabel 1.3 yaitu tabel standar nilai kinerja karyawan masih cenderung cukup. Tetapi harus ditingkatkan agar stabil dikarenakan sesuai dengan tabel diatas maka kinerja karyawan cenderung tidak stabil

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2018:154), “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas dan adanya tujuan”.

Disiplin Kerja

Menurut Wahjono et.al., (2020:140) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2019:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:14) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini juga menggunakan metode survei, menurut Sugiyono (2019:16) menjelaskan bahwa “Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis memilih metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Pernyataan	Motivasi (X ₁)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,448	0,228	Valid
2	0,277	0,228	Valid
3	0,547	0,228	Valid
4	0,439	0,228	Valid
5	0,737	0,228	Valid
6	0,595	0,228	Valid
7	0,436	0,228	Valid
8	0,518	0,228	Valid
9	0,566	0,228	Valid
10	0,411	0,228	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X₁) seluruh item terbukti valid, karena nilai *r* hitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai *r* tabel. nilai *Correlated Item-Total Correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel Motivasi seluruhnya lebih besar dari 0,228 (*r* tabel), maka disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,277 atau lebih besar dari 0,228

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Disiplin Kerja (X ₁)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,475	0,228	Valid
2	0,235	0,228	Valid
3	0,603	0,228	Valid
4	0,545	0,228	Valid
5	0,713	0,228	Valid
6	0,592	0,228	Valid
7	0,490	0,228	Valid
8	0,578	0,228	Valid
9	0,649	0,228	Valid
10	0,445	0,228	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X₂) seluruh item terbukti valid, karena nilai *r* hitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai *r* tabel. nilai *Correlated Item-Total Correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel

Disiplin Kerja seluruhnya lebih besar dari 0,228 (r_{tabel}), maka disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja adalah valid karena nilai terendah adalah 0,235 atau lebih besar dari 0,228

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja (Y)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,462	0,228	Valid
2	0,525	0,228	Valid
3	0,394	0,228	Valid
4	0,668	0,228	Valid
5	0,516	0,228	Valid
6	0,683	0,228	Valid
7	0,485	0,228	Valid
8	0,455	0,228	Valid
9	0,444	0,228	Valid
10	0,345	0,228	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} . nilai *Correlated Item-Total Correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel Kinerja seluruhnya lebih besar dari 0,228 (r_{tabel}), maka disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,345 atau lebih besar dari 0,228

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	10

Sumber: Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,641 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini adalah Reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	10

Sumber: Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,708 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah Reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	10

Sumber: Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,659 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja dalam penelitian ini adalah Reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99270348
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.054
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
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 : Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4.14 diatas, diperoleh Asymp.Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 atau ($0,200 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	6.903	5.721		1.206	.232		
MOTIVASI	.689	.107	.596	6.460	.000	.999	1.001
DISIPLIN KERJA	.190	.094	.186	2.020	.047	.999	1.001

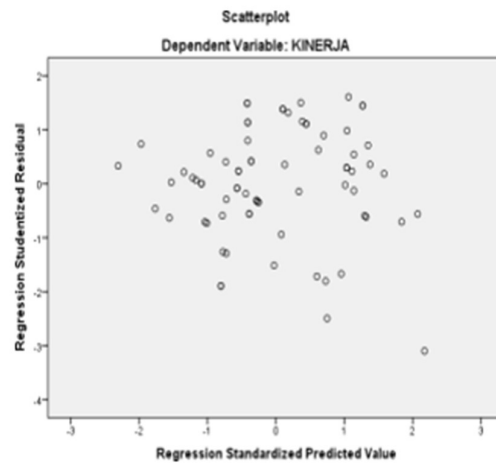
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, pada kolom Tolerance nilai Tolerance Disiplin Kerja dan Motivasi sebesar 0,999 atau diatas angka 0,10 sedangkan VIF sebesar 1,001 atau dibawah angka 10. Dapat

disimpulkan bahwa berdasarkan nilai tolerance diatas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatter plot* menunjukkan bahwa sebaran titik-titik tampak acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tidak terfokus pada satu area. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19

**Hasil Regresi Linier Berganda
Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.895	3.147		1.873
	Motivasi	.398	.145	.398	2.751
	Disiplin Kerja	.488	.151	.469	3.241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

- Konstanta sebesar 5,895 artinya, jika Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka Kinerja (Y) bernilai 5,895 point
- Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,398.

Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan searah, yaitu semakin tinggi tingkat Motivasi karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat

- c. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,488 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,488. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan searah, yaitu semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dilakukan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22

Hasil Uji Korelasi Secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.629 ^a	.395	.378	3.035	.395	23.217	2	71	.000

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,629 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 62,9% sedangkan 37, 1% ditentukan oleh variabel lain

Uji Analisis Determinasi

Tabel 4.23

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.378	3.035	1.623

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,395 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,5% sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji t (Parsial)
Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.903	5.721		.232
	Motivasi	.689	.107	.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (6.460 > 1.669). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* < sig. 0.05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.25
Hasil Uji t (Parsial) Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.903	5.721		.232
	Disiplin Kerja	.190	.094	.186	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (2.020 > 1.669). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* < sig. 0.05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.26
Hasil Uji F (Simultan)
Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.597	2	213.799	23.217	.000 ^b
Residual	653.808	71	9.209		
Total	1081.405	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Dari output di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,217 dan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan

df $2(n-k-1)$ atau $74-2-1 = 71$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,13. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,217 > 3,13$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran *Dominos's Pizza Region Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur*”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Restoran *Dominos's Pizza Region Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur*, berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Motivasi sebesar 6,460 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $> t_{tabel}$ ($6,460 > 1,669$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Restoran *Dominos's Pizza Region Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur*, berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Disiplin Kerja sebesar 2,020 dan Signifikansi 0,047. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $> t_{tabel}$ ($2,020 > 1,669$) dan Signifikansi $0,047 < 0,05$, maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima
3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Restoran *Dominos's Pizza Region Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur*, berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui F_{hitung} sebesar 23,217 dan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 ($n-k-1$) atau $74-2-1 = 71$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.13. Sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,217 > 3,13$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil Pengujian menunjukkan H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2). ZANAFA PUBLISHING.
- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Ghozali, Imam . Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program *IBM SPSS* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan M, S, P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P (2019) Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Maruli, Tua Sitorus Raja (2020) Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. edited by S. Irene. Surabaya: Scopindo Media Pustaka)
- Mathis, L. R., & John H. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, (Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie). Salemba Empat: Jakarta.
- Sihotang, J. S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan KKPN di Sumatera Barat.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke-2 ed)
- Sutrisno, Edy, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Taruh, Ferdinatus. 2020. Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama

Jurnal dan Sumber Lainnya

- Aditya, R., Suhada, S., & Novalia, N. (2024). "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PHD Pizza Hut Delivery Palembang". Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(4), 721- 743. Vol. 10, No. 4. Tahun 2024. ISSN: 2089-5364
- Afifi, Alfitho, Jeni Andriani (2024), "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang" Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen, Jilid 2 No 8. Hal.705-713
- Andriani, Jeni (2019), Jurnal Ekonomi Efektif. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Bekasi
- Annisa, Y. P., & Sartika, D. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sari Melati Kencana (Pizzahut) Cabang Serpong Kota Tangerang". Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 4(3), 121-135. Vol.4, No. 3 Tahun 2024. ISSN: 3025-9495
- Aschari, N. D., & Dharmawan, D. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pizza Hut Cabang Jatiwaringin Hankam" *Jurnal Ekonomi dan Industri*. Vol. 23, No. 1, April 2022. ISSN: 2656-3169.
- Azhari, S., Suprastha, N., & Nisa, C. N. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta Selatan". JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 125-133. JIMP Vol. 3, No. 2. September 2023. ISSN: 2774-9525
- Dewi, A. S., & David, D. (2023). "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pizza Hut Ahmad Yani Padang". Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan , 3(1), 578- 592. Vol. 3, No. 1 Januari 2023. ISSN: 2273-6752

- Fauzi, R. U. A. (2022). InSIMBA: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pizza Hut Di Kota Madiun. Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Vol.4, No. 1 September 2022. ISSN: 2686 – 1771
- Jani, P. P. K., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1251- 1262. Vol. 2, No. 1. Januari 2024. ISSN 2985-4768
- Lestari, D. (2022). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan” Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(8), 3683- 3690. Vol. 4, No. 8 Tahun 2022. ISSN : 2622-2205
- Susanto, N. (2023). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan”. Scientific Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management and Business, 6(2), 292-299. Vol. 6, No. 2, April 2023. ISSN: 2621-3389.