

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN BONETAMPARANG

¹Iin Novianti Musa, ²Nurlaila Syarfiah Asfo, ³Supratman Tajuddin

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Patempo

Email: iinnoviantimusa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bonetamparang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t = 5,536$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t = 0,074$ dan signifikansi $0,941 > 0,05$. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 menunjukkan bahwa sebesar 58,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 41,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Bonetamparang restaurant. A quantitative approach was employed using a saturated sampling technique, meaning all 30 employees were included as the research sample. Data were collected via questionnaires and subsequently analyzed using SPSS, incorporating validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The t-test results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.536 and a significance level of 0.000 (< 0.05). Conversely, work discipline does not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 0.074 and a significance level of 0.941 (> 0.05). Furthermore, the F-test results demonstrate that work motivation and work discipline, when considered simultaneously, have a significant effect on employee performance, with a significance level of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.581 indicates that 58.1% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and work discipline, while the remaining 41.9% is influenced by factors outside the research model.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Keberadaan karyawan yang kompeten, berpengetahuan, dan berkomitmen tinggi menjadi fondasi utama dalam menjaga kelangsungan serta pertumbuhan usaha. Dalam operasional sehari-hari, kinerja karyawan berhubungan langsung dengan efektivitas pencapaian target kerja. Karyawan yang menjalankan tanggung jawab sesuai standar akan memberikan kontribusi optimal, sedangkan kinerja yang rendah berisiko menghambat pencapaian sasaran yang telah direncanakan oleh manajemen.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, dengan motivasi kerja sebagai salah satu pendorong utamanya. Motivasi merefleksikan dorongan dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, antusias, dan penuh tanggung jawab. Selain motivasi, disiplin kerja memegang peranan penting melalui kepatuhan terhadap regulasi, ketepatan waktu, dan konsistensi terhadap prosedur kerja. Hubungan antara motivasi dan disiplin sangat erat; dorongan kerja yang positif mendorong kepatuhan terhadap aturan secara sadar, sementara motivasi yang rendah cenderung memicu pelanggaran tata tertib dan sikap kerja yang pasif.

Sebagai unit bisnis di sektor kuliner, Rumah Makan Bonetamparang sangat bergantung pada kualitas interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan. Kecepatan penyajian, ketepatan pelayanan, keramahan, dan sikap profesional staf menjadi faktor penentu kepuasan konsumen serta reputasi usaha secara keseluruhan. Pada industri jasa makanan, keunggulan operasional tidak hanya ditentukan oleh cita rasa produk, melainkan juga oleh keandalan performa sumber daya manusia di garis depan.

Kondisi empiris di Rumah Makan Bonetamparang menunjukkan masih adanya kesenjangan pada kinerja karyawan. Masalah yang teridentifikasi mencakup ketidakdisiplinan waktu seperti keterlambatan hadir, kelambatan dalam melayani pesanan pelanggan, hingga munculnya keluhan dari konsumen baik yang disampaikan secara langsung maupun melalui ulasan daring. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa motivasi dan kepatuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur belum berjalan secara konsisten, sehingga membutuhkan penanganan yang sistematis dari pihak manajemen.

Berbagai faktor dapat memengaruhi fluktuasi kinerja tersebut, mulai dari kepuasan kerja, kompensasi, hingga gaya kepemimpinan. Namun, penelitian ini memfokuskan kajian pada dua variabel fundamental, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Pengelolaan kedua aspek ini secara tepat diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan etos kerja karyawan, serta mengoptimalkan kualitas pelayanan pelanggan di Rumah Makan Bonetamparang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Makan Bonetamparang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Rumah Makan Bonetamparang yang berjumlah 30 orang. Mengingat ukuran populasi yang terbatas dan mudah dijangkau, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian guna memperoleh gambaran kondisi kerja secara menyeluruh tanpa adanya kesalahan pengambilan sampel.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer dan sekunder melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, wawancara terstruktur kepada pihak manajemen, serta dokumentasi arsip perusahaan. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, disiplin kerja dinilai dari ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab, sedangkan kinerja karyawan dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif. Sebelum dilakukan pengolahan data lebih lanjut, instrumen kuesioner diuji kelayakannya melalui uji validitas *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan batas signifikansi yang dipersyaratkan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ setelah memenuhi seluruh kriteria uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan VIF, serta uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Pembuktian hipotesis penelitian dilakukan

melalui uji t untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap kinerja, uji F untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel bebas, serta analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui persentase kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-5,304	10,471	-	-0,507	0,617
Motivasi (X_1)	1,078	0,195	0,758	5,517	0
Disiplin Kerja (X_2)	0,018	0,242	0,01	0,074	0,941

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics.

Model regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -5,304 sebagai titik awal model saat variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai nol, dengan koefisien regresi motivasi (X_1) bernilai positif sebesar 1,078 yang menandakan setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,078 satuan, serta koefisien disiplin kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,018 yang berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0,018 satuan dalam kondisi variabel lain tetap, di mana keberartian pengaruh kedua variabel independen ini secara bersama-sama terhadap variabel dependen selanjutnya dievaluasi menggunakan uji F simultan berdasarkan kriteria perbandingan nilai signifikansi terhadap ambang batas 0,05 menurut pedoman Ghazali (2021).

Hasil uji F simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	591,226	2	295,613	18,725	0
Residual	426,24	27	15,787		
Total	1.017,47	29			

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 20, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,725 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga membuktikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan berstatus layak (*fit*) serta mampu memberikan kontribusi bermakna dalam menerangkan variasi perubahan kinerja karyawan, sekaligus menjadi dasar yang valid untuk melanjutkan tahapan analisis berikutnya melalui pengujian parsial (uji t) dan perhitungan koefisien determinasi (R^2).

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,762	0,581	0,55	3,973

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,581 yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 58,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisa 41,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Nilai *Adjusted R^2* sebesar 0,550 menegaskan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen serta responden, model regresi masih memiliki kapabilitas sebesar 55,0% dalam menerangkan hubungan antarvariabel secara memadai. Selain itu, perolehan nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 3,973 merefleksikan tingkat kesalahan estimasi model yang relatif rendah, sehingga model regresi terbukti memiliki presisi serta kemampuan prediksi yang baik terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,078 dengan nilai t hitung 5,517 dan signifikansi 0,000, yang membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bonetamparang sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini menegaskan pandangan Hasibuan (2019) bahwa dorongan kerja, baik melalui pemenuhan kebutuhan, pengakuan, perhatian pimpinan, maupun iklim kerja yang suportif, efektif memacu semangat karyawan untuk bertanggung jawab penuh serta meningkatkan mutu pelayanan operasional rumah makan secara berkelanjutan.

Sebaliknya, pengujian terhadap variabel disiplin kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,018 dengan nilai t hitung 0,074 dan signifikansi 0,941, yang berada jauh di atas taraf nyata 0,05 sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak karena disiplin terbukti tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sekadar mematuhi jam kerja dan aturan formal belum tentu langsung mendongkrak produktivitas di Rumah Makan Bonetamparang, mengingat ritme kerja industri kuliner sangat menuntut keterampilan teknis, kerja sama tim, kecepatan adaptasi saat jam sibuk, serta kepuasan kerja personal yang melampaui kepatuhan administratif semata.

Secara keseluruhan, kendati disiplin kerja tidak signifikan secara individual, model regresi secara simultan tetap memperlihatkan pengaruh gabungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini menuntut pihak manajemen Rumah Makan Bonetamparang untuk lebih memprioritaskan skema penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui pemberian insentif, penghargaan berkala, dan jenjang karier yang jelas, sembari tetap menjaga penegakan kedisiplinan serta menciptakan iklim kerja yang kondusif demi keberlangsungan peningkatan performa usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bonetamparang, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga peningkatan dorongan kerja baik dari dalam maupun luar diri karyawan akan secara nyata mengoptimalkan hasil kerja mereka. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja yang berlaku belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan efektivitas maupun produktivitas kerja para karyawan di lingkungan rumah makan tersebut.

Meskipun secara individu disiplin kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang bermakna, secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberadaan motivasi yang kuat bersama dengan penerapan kedisiplinan kerja mampu menjelaskan sebagian besar perubahan pada pencapaian kinerja pegawai Rumah Makan Bonetamparang, sementara bagian selebihnya dipengaruhi oleh

berbagai faktor pendukung lainnya di luar cakupan penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, iklim kerja, maupun keterampilan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Fitriani, R. (2018). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 45–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. <https://rosda.co.id>