



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LAZATTO CHICKEN & BURGER KARAWANG BARAT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LAZATTO CHICKEN & BURGER WEST KARAWANG

Ibnu Suryadi¹, Irfan Rizka Akbar²

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

Email : 10ibnuu@gmail.com^{1*}, dosen02461@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 03-03-2025

Revised : 05-03-2025

Accepted : 07-03-2025

Published : 09-03-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique employed is saturated sampling, involving 60 employees. Data collection was carried out through both primary and secondary data. The results indicate that work discipline (X1) and work motivation (X2) significantly influence employee performance (Y), with the regression equation given by $Y = 51.401 + (-0.259)X1 + (-0.234)X2$. The coefficient of determination values obtained are work discipline (X1) on employee performance (Y) 70.5%, work motivation (X2) on employee performance (Y) 22.3% and work discipline (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) 70.8%. The hypothesis testing results show that work discipline has a significant effect on employee performance, as evidenced by the t-test result where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($-2.506 > -1.671$), leading to the rejection of H_01 and acceptance of H_{a1} . Similarly, work motivation also significantly affects employee performance, with the t-test result showing $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($-2.624 > -1.671$), resulting in the rejection of H_02 and acceptance of H_{a2} . The simultaneous hypothesis testing shows that the F-test result indicates $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($8.170 > 3.16$), leading to the rejection of H_03 and acceptance of H_{a3} .

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat, baik secara parsial maupun simultan. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan 60 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melalui data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 51,401 + (-0,259)X1 + (-0,234)X2$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) 70,5%, motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) 22,3% dan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) 70,8%. Hasil uji hipotesis secara



parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t hitung > t tabel (-2,506 > -1,671), sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Demikian pula, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t hitung > t tabel (-2,624 > -1,671), sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (8,170 > 3,16), sehingga Ho3 ditolak dan Ha3 diterima

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Lazatto Chicken & Burger cabang Karawang Barat, salah satu contoh ketidaksiplinan karyawan ditunjukkan dengan datang tidak tepat waktu sesuai SOP yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan dapat melakukan kontribusi positif terhadap seluruh aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka setiap karyawan harus mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja untuk mampu meningkatkan kinerja kerja yang bagus untuk masa yang akan datang.

Lazatto Chicken & Burger merupakan perusahaan jasa yang menjalankan industri makanan cepat saji yang menyediakan ayam dan hamburger. Pemilik Lazatto adalah Drh. H. Setyajid dan Dr. Eva Linda. Pada tahun 1994, Dr.H. Sechajid dan Drh. Hj. Evalinda mendirikan perusahaan bernama KuFC yang menjual ayam goreng dari pedagang kaki lima. Bisnis perusahaan terus berkembang hingga terjadi krisis mata uang di Indonesia pada tahun 1998, dimana banyak toko yang tutup dan hanya tinggal sedikit yang tersisa. Pada tahun 2010, KuFC kembali hadir dengan konsep restoran mini yang ditujukan untuk kelas menengah dan berganti nama menjadi d'Besto-Lampung. Setahun kemudian, d'Besto JABODETABEK berkembang pesat dengan cita rasa yang khas, harga yang terjangkau dan tampilan yang lebih menarik, serta mendapat respon yang sangat baik dari para penikmatnya. Lazatto mempunyai visi dan misi untuk menjadi pemimpin pasar makanan cepat saji ayam goreng dan hamburger untuk segmen kelas menengah Indonesia, serta membawa manfaat dan kesejahteraan serta fasilitas kesejahteraan, khususnya: karyawan, keluarga dan masyarakat umum serta mematuhi hukum syariah dan hukum negara Indonesia.

Namun tingkat disiplin karyawan pada PT. Lazatto Chickecn & Burger Karawang Barat didalam hal kehadiran dinilai masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari jumlah presentase keterlambatan pegawai yang masih dibawah ketentuan perusahaan. Berikut data kehadiran karyawan PT. Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat pada siklus 3 tahun terakhir, mulai dari tahun 2021 – 2023

Tabel 1.1 Kehadiran karyawan PT. Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat Tahun 2021 - 2023

TAHUN	Jumlah Karyawan	Kehadiran karyawan		Keterangan
		Terlambat	Tidak terlambat	
2021	20	29.5%	70.5%	Cukup
2022	20	21.7%	78.3%	Cukup
2023	20	18.8%	81.2%	Baik

Sumber :Kepala Toko Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan masih tinggi, artinya tingkat kedisiplinan karyawan PT. Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja sebagian pegawai masih rendah. Terkait dengan uraian tersebut, kedisiplinan dan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam bisnis karena dapat meningkatkan kinerja karyawan



Tabel 1.2 Prasurei Pernyataan PT. Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat

Indikator	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata-Rata		Target	keterangan
		iya	tidak		
Saya menghormati peraturan tentang waktu dalam pekerjaan.	20	78.3%	21.7%	100%	Cukup
Saya mematuhi peraturan perusahaan.	20	80%	20%	100%	Baik
Saya mematuhi kode etik kerja di perusahaan.	20	73.3%	26.7%	100%	Cukup
Saya mematuhi peraturan dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan.	20	80%	20%	100%	Baik
Perusahaan memberikan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.	20	78.3%	21.7%	100%	Cukup
Perusahaan memberikan dorongan untuk karyawan agar terhindar dari kegagalan.	20	76.7%	23.3%	100%	Cukup
Perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja keras.	20	80%	20%	100%	Baik
Perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan diri mereka.	20	71.7%	28.3%	100%	Cukup
Perusahaan mendukung hasil kerja karyawan.	20	75%	25%	100%	Cukup
Perusahaan mendukung kualitas kerja karyawan.	20	76.7%	23.3%	100%	Cukup
Perusahaan mendukung kuantitas hasil kerja karyawan.	20	80%	20%	100%	Baik
Perusahaan mendukung efisiensi dalam menjalankan tugas.	20	78.3%	21.7%	100%	Cukup
Perusahaan mengutamakan perilaku kerja karyawan.	20	78.3%	21.7%	100%	Cukup
Perusahaan mengutamakan disiplin kerja karyawan.	20	80%	20%	100%	Baik
Rata – Rata		77.6%	22.4%	100%	Cukup

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2024

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan pada PT. Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat masih belum maksimal. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa kondisi seperti ini perlu segera diperbaiki agar karyawan dapat mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja



Tabel 1.3 Key Performance Indicator PT. Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat Tahun 2021 - 2023

KPI	Pencapaian	Target	Keterangan
Perusahaan mendukung hasil kerja karyawan.	75%	100%	Cukup
Perusahaan mendukung kualitas kerja karyawan	76.7%	100%	Cukup
Perusahaan mendukung kuantitas hasil kerja karyawan.	80%	100%	Baik
Perusahaan mendukung efisiensi dalam menjalankan tugas.	78.3%	100%	Cukup
Perusahaan mengutamakan perilaku kerja karyawan.	78.3%	100%	Cukup
Perusahaan mengutamakan disiplin kerja karyawan.	80%	100%	Baik
Rata - Rata	78,5%	100%	Cukup

Sumber : Data KPI PT. Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat

Tabel 1.3 diatas dapat dilihat dimana pencapaian karyawan secara keseluruhan telah mencapai tingkat yang cukup baik dalam semua KPI yang telah ditentukan, tetapi masih perlu peningkatan untuk mencapai target 100%. Aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut adalah hasil kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, efisiensi dalam menjalankan tugas, dan perilaku kerja karyawan untuk meningkatkan pencapaian secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:267), “Validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terjadi pada subjek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti melalui kuesioner. Instrumen yang sangat valid mempunyai tingkat kesalahan yang rendah, sehingga data yang dikumpulkan akan cukup”.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seperangkat pengukuran atau alat ukur yang konsisten apabila pengukuran yang dilakukan pada alat ukur tersebut dilakukan secara berulang-ulang. Alat yang tidak memihak menginstruksikan responden untuk memilih jawaban yang spesifik. Menurut Sugiyono (2017:168), “Jika mengukur suatu benda yang sama berkali-kali dengan alat yang reliabel maka akan diperoleh data yang sama”

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak

b. Uji Multikolinearitas

Ujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memeriksa apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen



- c. Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2018:120), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi
- d. Uji Autokorelasi
Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi menguji apakah terdapat korelasi kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelum) pada model regresi linier

3. Analisa Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2018), analisis regresi berganda dapat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen secara parsial dan simultan

4. Uji koefisien Korelasi

Tujuan analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2018), "uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara beberapa variabel independen dengan suatu variabel dependen". Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah suatu asumsi sementara benar adanya. Menurut Sugiyono (2015), "pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang digunakan untuk menguji apakah hipotesis nol (Ho) benar berdasarkan hasil suatu sampel". Hipotesis yang dirumuskan diuji dengan menggunakan statistik parametrik seperti uji t satu sampel, korelasi dan regresi, analisis varians, dan uji t dua sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji
Pernyataan 1	0,737	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,721	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,839	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,824	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,835	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,812	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,820	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,846	0,254	valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel di atas nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari seluruh item kuesioner mengenai variabel disiplin kerja (X1). Artinya seluruh pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid.



Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r _{tabel}	r _{hitung}	Hasil Uji
Pernyataan 1	0,785	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,767	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,790	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,870	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,810	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,813	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,887	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,787	0,254	valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel di atas nilai r_{hitung} > r_{tabel} dari seluruh item kuesioner mengenai variabel motivasi kerja (X2). Artinya seluruh pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid

Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil Uji
Pernyataan 1	0,918	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,837	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,868	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,845	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,872	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,918	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,917	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,888	0,254	valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel di atas nilai r_{hitung} > r_{tabel} dari seluruh item kuesioner mengenai variabel kinerja (Y). Artinya seluruh pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{hitung} sehingga dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,922	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,926	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,960	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel hasilnya reliabel dan memenuhi kriteria sesuai kaidah yang telah ditentukan

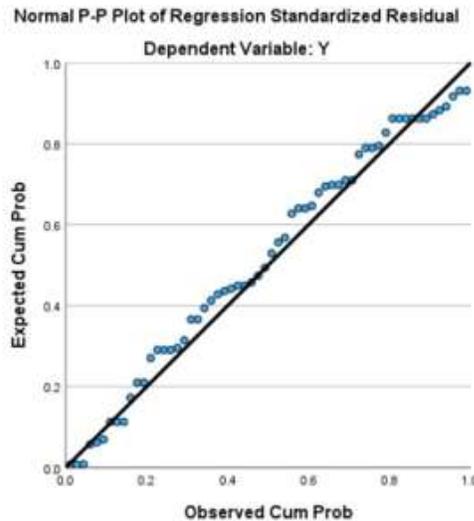
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai buat menguji apakah pada contoh regresi variabel dependen & variabel independen berdistribusi normal atau nir normal. Model regresi yg baik



merupakan distribusi data normal atau mendekati normal, sebagai akibatnya uji normalitas dipakai buat memastikan perkiraan bahwa persamaan tadi berdistribusi normal



Gambar 4.2 P-P Plot Uji Normalitas

Diagram penyebaran titik residual pada grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Ini dapat dilihat pada titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis tersebut, maka disimpulkan bahwa model regresi ini layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77189901
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.066
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Kolmogorov – Smirnov		.200 ^d
Asym.Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.444

a. Test disribusi is normal

b. Calculated fro. data.

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, bisa diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi 0,444 ($0,444 > 0,05$) yaitu menggunakan output leih besar dari 0,05 yg berarti data sisa terdistribusi normal dan layak digunakan

b. Uji Multikolinearitas

Pada gambar berikut, dapat dilihat variabel disiplin kerja mempunyai nilai toleransi (X1) sebesar 0,120 dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebesar 8,335, dan variabel motivasi kerja mempunyai toleransi (X2) sebesar 0,120 dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebesar 8.335, dimana masing masing dari hasil nilai yang didapatkan tidak terjadi multikolinearitas

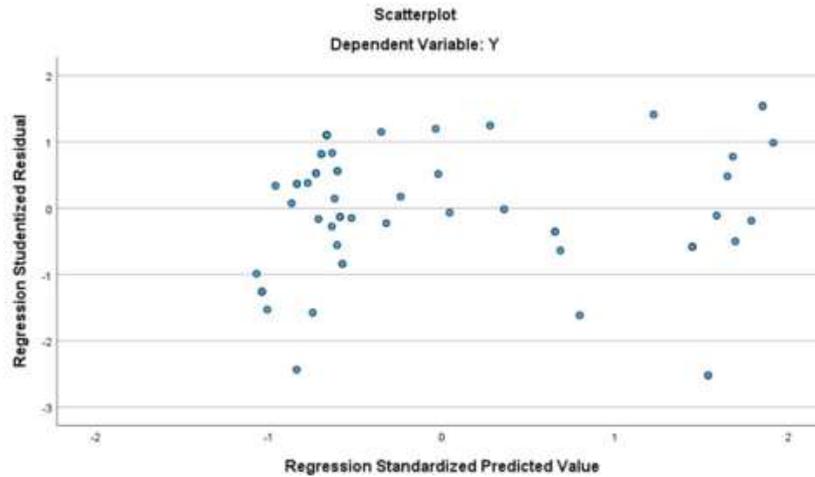


Tabel 4.14 Hasil Uji Miltikolinearitas *Coefficients*

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.120	8.335
	X2	.120	8.335

a. Dependen Variabel: Kinerja (Y)
 Sumber: Data primer diolah 2024

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Penyebaran titik residual pada gambar di atas menunjukkan pola yang jelas, dengan titik-titik yang tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Durbin Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.994 ^a	.987	.987	1.803	2.221

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,221. Sedangkan menurut tabel DW menggunakan signifikansi 0,5 & jumlah data (n) = 60, dan k = 2 (k merupakan jumlah variabel independen), diperoleh nilai dL sebanyak 1,514 & dU sebanyak 1,651. Lantaran nilai DW 2,221 maka $1,514 < 2,221 < 2,349$ berada dalam kondisi $dU < DW < 4 - dU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi



e. Uji Regresi Linear

Tabel 4.18 Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.401	4.233		12.142	.001
Disiplin Kerja (X1)	-.259	.103	-.298	-2.506	.015
Motivasi Kerja	-.234	.089	-.312	-2.624	.011

Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari hasil uji regresi linear berganda di atas, maka persamaannya seperti berikut:

$$Y = 51.401 + (-0.259) + (-0.234)$$

Penjelasan dari persamaannya adalah:

- Nilai konstanta sebesar 51.401 menyatakan bahwa bila nilai variabel disiplin kerja (X1) & motivasi kerja (X2) nir terdapat atau = 0, maka nilai kinerja karyawan merupakan sebesar 51.401.
- Nilai koefisien regresi X1 atau variabel disiplin kerja merupakan sebesar -0.259, ialah bila variabel independen ditingkatkan maka variabel dependen nilai nya akan menurun, begitu kebalikannya bila variabel dependen ditingkatkan maka variabel independen nilainya akan menurun. Koefisien bernilai negatif ialah bila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja menurun.
- Nilai koefisien regresi X2 atau variabel motivasi kerja merupakan sebesar -0.234, ialah bila variabel independen ditingkatkan maka variabel dependen nilai nya akan menurun, begitu kebalikannya bila variabel dependen ditingkatkan maka variabel independen nilainya akan menurun. Koefisien bernilai negatif ialah bila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja menurun

f. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20 Uji Koefisien Korelasi

		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	.194	-.359
	Sig. (2-tailed)		.137	.005
	N	60	60	60
x2	Pearson Correlation	.194	1	-.370
	Sig. (2-tailed)	.137		.004
	N	60	60	60
y	Pearson Correlation	-.359	-.370	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	
	N	60	60	60

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

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel di atas, dapat kita ketahui hasil dari koefisien korelasi yaitu bernilai negatif dimana untuk variabel disiplin kerja (X1) memperoleh hasil -0.359, artinya korelasi lemah untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Y), untuk variabel motivasi kerja (X2)



memperoleh hasil -0.370, artinya korelasi lemah untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dan untuk kinerja karyawan (Y) memperoleh hasil 1, artinya hubungan antara variabel X1, X2, dan Y sempurna. Korelasi positif (+) terjadi bila nilai variabel X dan Y meningkat secara bersamaan. Namun apabila variabel X tidak diimbangi oleh Y maka dikatakan berkorelasi negatif (-).

g. Uji koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.699	1.762

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependen Variabel Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi sebesar 0.420 ($KD = 0.839^2 \times 100\% = 70,5\%$) maka dapat disimpulkan bahwa variable kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain

Tabel 4.22 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.196	2.646

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependen Variabel Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi sebesar 0.223 ($KD = 0.472^2 \times 100\% = 22.3\%$) maka dapat disimpulkan bahwa variable kinerja karyawan sebesar 22.3% sedangkan sisanya sebesar 77.7% dipengaruhi oleh faktor variabel lain

Tabel 4.23 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.698	1.768

a. Predictors: (Constant),X1, X2

b. Dependen Variabel Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi sebesar 0.425 ($KD = 0.841^2 \times 100\% = 70,8\%$) maka dapat disimpulkan bahwa variable kinerja karyawan sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain



3. Uji hipotesis

Tabel 4.24 Hasil Uji t Coefficients^a

model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.401	4.233		12.142	.001
Disiplin Kerja (X1)	-.259	.103	-.298	-2.506	.015
Motivasi Kerja (X2)	-.234	.089	-.312	-2.624	.011

a. Dependen Variabel: Kinerja (Y)
 Sumber: Data primer diolah 2024

Hasil dari pengujian uji t *coefficients* pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} , variabel disiplin kerja sebesar (-2,506) untuk kesalahan 5% uji sebesar (-1,671), dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,506 > - 1,671), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} , variabel motivasi kerja sebesar (-2,624) untuk kesalahan 5% uji sebesar (-1,671), dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,624 > - 1,671), maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Table 4.25 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.386	2	57.193	8.170	.001
Residual	398.999	57	7.000		
Total	513.385	59			

a. Dependen Variabel: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)
 Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} F_{tabel} (8,170 > 3,156) dari nilai signifikan 0,001 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

- Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 45,112 + (-0,311)X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,311. Koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah -0,359. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara kedua variabel tersebut. Meskipun ada hubungan negatif, kekuatan hubungan ini tidak terlalu kuat. Dalam uji hipotesis, nilai t_{hitung}



yang diperoleh adalah -2,506, yang lebih besar dari t_{tabel} (-1,671). Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji statistik mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien determinasi sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain. Selain itu, nilai p value yang didapatkan adalah 0,005, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini semakin memperkuat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 44,033 + (-0,278)X_2$, di mana koefisien -0,278 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,278 unit. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,370 menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara kedua variabel tersebut. Meskipun hubungan ini negatif, tingkat kelemahan hubungan ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam uji hipotesis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,624 yang lebih besar dari t_{tabel} (-1,671). Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji statistik mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien determinasi sebesar 22,3% sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lain. Selain itu, nilai p value yang diperoleh adalah 0,004, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lazatto Chicken & Burger Karawang Barat. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien determinasi sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rri Palembang Sumatera Selatan*.
- Andika, N. R. (2023). *Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi*. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)
- Bismala, L., N. Arianty, and T. Farida. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Darim, Abdu. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*.
- Henry, Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Irfan Rizka Akbar, Ita Nurhasanah. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KSO APS ISS CLEANING SERVICE TANGERANG*. Tangerang Selatan. Universitas Pamulang.



- Irfan Rizka Akbar, Sulistina (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. Tangerang Selatan. Universitas Pamulang.
- Irfan Rizka Akbar, Suryadi (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri Tangerang.Tangerang Selatang. Universitas Pamulang
- Kholilah, K., Beremau, M. T., & Fitriah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening.
- Mohtar, I. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalam Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nadeak, B. (2019). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0.
- Rismawati, R., and M. Mattalata. (2018). Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga.
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta: CV Budi Utama.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. (7th ed). Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rismawati, R., and M. Mattalata. (2018). Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga.
- Sugiyono, S. (2015). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Cetakan Ke-22. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). Skripsi, Tesis, Dan Disertasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitiandan Pengembangan (Researchand Development R&D. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono, S. (2018). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta. Sunyoto. (2015). "Strategi Pemasaran".Edisi Pertama." Yogyakarta.CAPS. Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen Dan Peran Manajer. Rajagrafindo.
- Wibowo, W. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. (2016). Manajemen Perubahan. Prenada Media Group. Jakarta. Wirawan, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.Yogyakarta: Deepublish