

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi

Hendro Poer Biyantomo ¹, Furi Indriyani ²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jakarta

Email: hendropoer5@gmail.com¹, furiindriyani@gmail.com²

Submit:
17-02-2026

Revisi:
22-02-2026

Terima
23-02-2026

Terbit Online:
27-02-2026

ABSTRAKSI

Abstraksi - Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri jasa makanan cepat saji yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi pelayanan. PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi masih menghadapi permasalahan terkait kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance plays a crucial role in determining organizational success, particularly in the fast-food service industry, which demands speed, accuracy, and consistent service quality. PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi experiences issues related to employee discipline, such as tardiness, unexcused absences, and inconsistent compliance with work procedures, which may negatively affect employee performance. Therefore, this study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 40 employees, all of whom were selected as the research sample through a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires, observation, and documentation. Data analysis was conducted using SPSS software, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. These findings indicate that enhancing employee motivation and strengthening work discipline are essential strategies for improving employee performance in a fast-food service environment.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan

perusahaan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama tercapainya tujuan organisasi. Pada industri jasa makanan cepat saji seperti PT Multirasa Nusantara

(Yoshinoya Restaurant), peran karyawan sangat strategis karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan efektivitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja karyawan agar kinerja tetap optimal.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2020) dalam (supratama & Rahwana, 2025), motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong atau menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan (Azhari, 2025) yang menyatakan bahwa motivasi tercermin dari sikap dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, motivasi menjadi determinan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Disiplin kerja juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian (Winarsih, 2020) juga menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu belum secara spesifik mengkaji konteks industri restoran cepat saji dengan budaya kerja khas yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi pelayanan.

Kesenjangan penelitian (research gap) terlihat karena studi sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur dan perbankan. Penelitian terkait peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan kesejahteraan dan kinerja juga belum mempertimbangkan konteks budaya perusahaan asing di Indonesia (Andi, 2023). Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan operasional restoran Jepang seperti Yoshinoya menjadi relevan untuk dilakukan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Yoshinoya Restaurant (Agustus-Oktober 2025)

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Pulang Sebelum Waktu	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Persentase Kehadiran
Januari	40	29	4	2	5	93%
Februari	40	28	5	3	4	92%
Maret	40	28	6	3	3	92%
April	40	26	7	4	3	90%
Mei	40	25	8	4	3	89%
Juni	40	27	6	3	4	91%
Juli	40	28	5	3	4	92%
Agustus	40	28	4	2	6	92%
September	40	27	5	3	5	91%
Oktober	40	27	6	3	4	91%
November	40	26	7	4	3	90%
Desember	40	26	8	3	3	89%

Sumber: (data, 2025)

Data absensi karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi tahun 2025 menunjukkan tingkat kehadiran berkisar antara 89%–93% dengan rata-rata 91%. Meskipun tergolong cukup baik, terdapat fluktuasi pada beberapa bulan seperti April, Mei, November, dan Desember. Variasi

keterlambatan, pulang sebelum waktu, serta ketidakhadiran tanpa keterangan mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan disiplin kerja. Kondisi ini berpotensi mengganggu kelancaran operasional restoran yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan koordinasi tim.

Dalam industri makanan cepat saji, kedisiplinan dan motivasi memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, serta kepuasan pelanggan. Ketidakhadiran dan keterlambatan dapat memperpanjang waktu layanan dan menurunkan standar operasional. Oleh sebab itu, penting untuk menguji secara empiris bagaimana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks budaya kerja Jepang yang menekankan efisiensi dan konsistensi.

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan merupakan tiga konsep utama dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia yang saling berkaitan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan intensitas individu dalam melaksanakan tugas. Sedarmayanti & Haryanto menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, baik secara internal maupun eksternal (Sefiana, 2023). Wibowo menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku guna mencapai tujuan organisasi (Maiti, 2025). Minor menambahkan bahwa motivasi berasal dari dorongan internal individu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Sholeh et al., 2024). Tujuan motivasi kerja antara lain meningkatkan moral, produktivitas, disiplin, loyalitas, serta efisiensi kerja karyawan (Febrina & Rahmat, 2024). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terdiri atas faktor internal seperti kebutuhan, sikap, dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti kompensasi, keamanan kerja, kepemimpinan, dan penghargaan (Febrina & Rahmat, 2024). Dimensi motivasi menurut Hasibuan mencakup kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan (Auliya & Wijaya, 2023).

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Rivai menyebut disiplin sebagai alat manajerial untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan (Priyatna et al., 2024). Astro Hardiwiryo mendefinisikan disiplin sebagai sikap hormat dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku (Dwiwarman, 2025). Indriani menekankan bahwa disiplin membentuk perilaku kerja yang kooperatif dan berkontribusi terhadap peningkatan prestasi (Haryani, 2025). Tujuan disiplin kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis, rasa saling percaya, serta lingkungan kerja yang kondusif (Karyono, 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin meliputi tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi, serta pengawasan (Sari, 2024). Dimensi disiplin

menurut Afandi mencakup ketaatan terhadap waktu serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas (Pohan et al., 2021).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hesti Widayanti menyatakan bahwa kinerja merupakan capaian prestasi kerja individu dalam organisasi (Dwiwarman, 2025). Wuwungan menekankan bahwa kinerja menjadi ukuran kemampuan individu dalam memenuhi tugas organisasi (Hura, 2025). Robbins menjelaskan bahwa kinerja adalah kontribusi individu maupun kelompok terhadap perkembangan perusahaan (Saswita, 2025). Penilaian kinerja bertujuan untuk menentukan pencapaian kerja, pemberian insentif, meningkatkan motivasi, serta menjadi dasar perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (Kurniawati & Raharja, 2025). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompensasi, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, stres kerja, serta disiplin kerja (Sari, 2024). Dimensi kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Auliya & Wijaya, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa motivasi berperan krusial dalam meningkatkan hasil kerja (supratama & Rahwana, 2025). Endang dan Sari (2019) membuktikan bahwa disiplin memiliki dampak positif terhadap kinerja. Penelitian Wulandari dan Nurdiana (2025) menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif terhadap hasil kerja, sedangkan Sutrisno (2016) dan Setiawan et al. (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Hasibuan (2017) juga menyatakan bahwa disiplin yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, sementara Mangkunegara (2021) menekankan pentingnya kualitas dan tanggung jawab dalam membentuk kinerja. Afandi (2016) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian Indriani et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Haryani, 2025), serta Firmansyah & Dewi (2021) menegaskan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan disiplin mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

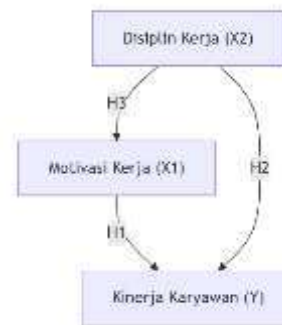
Secara teoretis, hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Selain itu, Hasibuan (2021) menyebut disiplin sebagai bentuk kepatuhan terhadap standar organisasi yang mendukung pencapaian target kerja. Dengan demikian, motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi. Secara khusus, penelitian ini mengkaji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui pengujian empiris. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta logika ilmiah yang relevan dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, hipotesis bersifat sementara dan memerlukan pembuktian melalui data penelitian yang akurat.

Berdasarkan kerangka berpikir penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 H_{01} : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi.

H_{a1} : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 H_{02} : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi.

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

H_{03} : Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi.

H_{a3}: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi.

Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja guna mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis numerik, pengukuran variabel secara sistematis, serta generalisasi hasil penelitian. Menurut Creswell (2013) dalam (Damanik & Manik, 2025) “*menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode sistematis dan mendapatkan dan menganalisis informasi yang relevan dan dapat diandalkan tentang fenomena atau masalah tertentu.*” Pendekatan kuantitatif dinilai relevan untuk menguji hubungan sebab-akibat melalui analisis regresi linier berganda. Penggunaan kuesioner terstruktur berbasis skala Likert juga merujuk pada (Pramesti Arumingtyas, 2021) dalam (Mawardi, 2019) yang menyatakan bahwa skala Likert umum digunakan dalam pengukuran psikologis karena responden paling memahami kondisi dirinya. Pendekatan ini juga memperkuat pengembangan teori, sejalan dengan Hair et al. (2020) bahwa pengujian empiris berbasis statistik memperkaya model teoretis organisasi.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) cabang Summarecon Mall Bekasi sebanyak 40 orang. Menurut (Abdullah, 2022) populasi ialah “*wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.*” Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono dalam (Sugiyono, 2023) “*Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.*” Dengan demikian, seluruh 40 karyawan tetap menjadi responden penelitian.

Definisi operasional variabel digunakan untuk membatasi dan mengukur variabel penelitian melalui indikator terukur berbasis skala Likert lima poin (1–5). Motivasi kerja (X₁) mengacu pada definisi Wibowo (2014) dalam (Maiti, 2025) “*motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.*” Variabel ini mencakup dimensi kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dengan total 10 item pernyataan. Disiplin kerja (X₂) didefinisikan sebagai

“*Disiplin kerja merupakan suatu bentuk atau upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja*” (Haryani, 2025), dengan dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab sebanyak 10 item. Kinerja karyawan (Y) merujuk pada definisi “*Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab*” (Dwiwarman, 2025), yang diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif sebanyak 14 item. Skala penilaian mengacu pada Sinambela (Andini Zahra Saputri Dkk, 2023) bahwa skala Likert efektif menangkap tingkat persetujuan responden secara kuantitatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi terstruktur digunakan untuk mengamati kedisiplinan kerja secara langsung. Kuesioner menjadi instrumen utama untuk mengukur motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Studi dokumentasi digunakan sebagai data sekunder untuk memperkuat data primer (Sugiyono, 2019). Dokumentasi organisasi seperti laporan kinerja dan absensi digunakan sebagai pendukung analisis, sebagaimana ditegaskan bahwa dokumen administratif dapat menjadi bukti pendukung pengujian hipotesis (Hermawan & Amirullah, 2021).

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan SPSS. Tahap awal adalah uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2023) “*validitas mengindikasikan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui instrumen penelitian.*” Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan kriteria Sig. < 0,05 atau r hitung > r tabel. Uji reliabilitas mengacu pada (Imam, 2021) bahwa instrumen reliabel apabila Cronbach’s Alpha ≥ 0,70.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Menurut (Imam, 2021), uji normalitas dilakukan untuk memastikan residual berdistribusi normal dengan kriteria Sig. > 0,05. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan kriteria Sig. > 0,05 bebas dari heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Imam, 2021).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut (Abdullah, 2022) “*regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan perubahan pada variabel bebas, sekaligus menguji arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel*

independen.” Model regresi yang digunakan merujuk pada (Imam, 2021) dengan komponen konstanta (α), koefisien regresi (β_1, β_2), serta error (e).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Menurut (Imam, 2021), uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria Sig. < 0,05. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dengan kriteria Sig. < 0,05. Selanjutnya, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut (Imam, 2021), nilai R^2 berada antara 0–1, dan Adjusted R^2 lebih tepat digunakan pada model dengan lebih dari satu variabel bebas. Uji determinasi parsial dan simultan dilakukan untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel maupun secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1. Karakteristik Responden

Data kajian ini dihimpun melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi, Dari keseluruhan populasi, dipilih sampel sebanyak 40 responden. Pemilihan sampel dilakukan berlandaskan ketentuan yang sudah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan representasi yang akurat dari populasi tersebut:

Penelitian ini melibatkan total 40 responden sebagai sampel. Sebagaimana data perolehan pengisian kuesioner oleh 40 responden, diperoleh informasi bahwasanya jumlah laki-laki sebanyak 16 orang (40,0%), sedangkan perempuan berjumlah 24 orang (60,0%). Sehingga dapat di simpulkan bahwa Data tersebut mengindikasikan bahwasanya responden perempuan lebih dominan daripada responden laki-laki, dengan selisih persentase sebesar 20,0%.

Sebagaimana data perolehan pengisian kuesioner oleh 40 responden, dapat diidentifikasi bahwasanya responden terbanyak berada pada kelompok usia > 40 tahun, yaitu sebanyak 21 orang (52,5%). Selanjutnya, responden berusia < 25 tahun berjumlah 8 orang (20,0%), diikuti oleh kelompok usia 30–40 tahun sebanyak 6 orang (15,0%), serta kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 5 orang (12,5%).

Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner oleh 40 responden, diketahui bahwa responden terbanyak berasal dari kategori masa kerja < 1 tahun, yaitu sejumlah 14 orang (35,0%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 5–10 tahun sejumlah 12 orang (30,0%), diikuti oleh responden dengan masa kerja > 10 tahun sejumlah 10 orang (25,0%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 6–10 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 4 orang (10,0%).

Distribusi tersebut menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden cukup beragam, dengan proporsi terbesar berada pada masa kerja awal hingga menengah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa

organisasi memiliki kombinasi antara karyawan yang relatif baru dan karyawan berpengalaman, yang berpotensi mendukung keberlangsungan operasional serta transfer pengetahuan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

4. Jabatan

Penelitian ini melibatkan 40 responden, dengan rincian persentase berdasarkan bidang tugas atau unit kerja masing-masing disajikan seperti berikut:

Tabel 2. Hasil Deskripsi Responden Jabatan

		Freq	%	Valid %	Cumm. %
Valid	Crew	17	42.5	42.5	42.5
	Counter	6	15.0	15.0	57.5
	Kitchen	13	32.5	32.5	90.0
	Crew	4	10.0	10.0	100.0
	Cashier	40	100.0	100.0	
	Dining Crew Total				

Sumber data : (diolah peneliti, 2025)

Sebagaimana perolehan data kuesioner, responden pada kajian ini berawal dari berbagai jabatan di lingkungan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) cabang Bekasi. Sebagian besar responden merupakan Crew Counter sebanyak 17 orang (42,5%), yang menunjukkan peran dominan posisi ini dalam kegiatan operasional restoran.

Selanjutnya, terdapat 13 responden (32,5%) yang bekerja sebagai Cashier, 6 responden (15,0%) sebagai Kitchen Crew, dan 4 responden (10,0%) sebagai Dining Crew.

Distribusi ini menunjukkan bahwa penyebaran responden cukup proporsional antarjabatan, dengan dominasi pada posisi pelayanan langsung terhadap pelanggan. Hal ini memberikan gambaran yang representatif terhadap kondisi kerja dan kinerja karyawan Yoshinoya cabang Bekasi secara keseluruhan.

3.2 Uji Kualitas Data

3.2.1 Uji Validitas data

Pengujian validitas dijalankan guna mengidentifikasi sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu menilai variable yang diteliti secara tepat. Suatu instrumen dikatakan valid apabila setiap item pernyataannya memiliki kemampuan untuk merepresentasikan konstruk atau konsep yang hendak diukur. Dengan demikian, pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwasanya data yang didapati benar mencerminkan kondisi sebenarnya selaras dengan tujuan penelitian.

Pada kajian ini, pengujian validitas dijalankan dengan menerapkan korelasi “Pearson Product Moment”, yakni dengan mengorelasikan skor setiap item pernyataan dengan total skor variabel motivasi kerja (X_1). Kriteria pengujian validitas ditentukan dengan membandingi perolehan rhitung dengan rtabel pada taraf Sig. 5% ($\alpha = 0,05$). Perolehan rtabel didapati sebagaimana derajat kebebasan ($df = n - 2$), sehingga

dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, diperoleh $df = 38$ serta perolehan r_{tabel} sejumlah 0,312.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

No	r hitung X1	r hitung X2	r hitung Y	Keterangan
1	0,860	0,665	0,830	Valid
2	0,860	0,787	0,759	
3	0,860	0,462	0,811	
4	0,888	0,809	0,783	
5	0,720	0,765	0,906	
6	0,869	0,779	0,707	
7	0,768	0,828	0,815	
8	0,751	0,784	0,804	
9	0,720	0,739	0,837	
10	0,768	0,597	0,809	
11			0,746	
12			0,749	
13			0,609	
14			0,739	

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Sebagaimana perolehan pengujian yang disajikan pada tabel uji validitas motivasi kerja, diketahui bahwasanya seluruh item pernyataan variable motivasi kerja ($X_{1.1}$ sampai dengan $X_{1.10}$) mempunyai perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Ini, semua butir pernyataan pada variable motivasi kerja dinyatakan valid serta layak diterapkan sebagai instrumen penelitian untuk tahap analisis selanjutnya.

Perolehan pengujian validitas pada Disiplin Kerja (X_2) yang tersusun dari 10 butir pernyataan menunjukkan bahwa seluruh perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Hal ini, seluruh pernyataan pada variable tersebut dikatakan valid serta dapat diterapkan untuk analisis dalam tahap penelitian selanjutnya

Hasil pengujian validitas pada variable Kinerja Kegawai (Y), yang tersusun dari 14 item pernyataan, menunjukkan bahwa seluruh perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Hal ini, seluruh pernyataan dinyatakan valid serta dapat diterapkan pada tahap analisis lanjutan pada kajian ini.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bermaksud guna mengidentifikasi sejauh mana instrumen kajian dapat menghasilkan data yang konsisten serta stabil apabila diterapkan secara berkala pada situasi yang serupa. Dalam kajian ini, pengujian reliabilitas dijalankan dengan metode “Cronbach’s Alpha,” yang diterapkan guna menilai tingkatan konsistensi internal antar item pernyataan dalam setiap variabel penelitian.

Suatu alat ukur dapat dikategorikan mempunyai reliabilitas yang memadai apabila koefisien Cronbach’s Alpha yang diperoleh melampaui batas 0,70. Perolehan tersebut merefleksikan konsistensi internal antarbutir pernyataan dalam satu variabel yang secara kolektif merepresentasikan konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen yang memenuhi ketentuan ini

layak digunakan sebagai dasar yang dapat dipercaya dalam tahapan analisis data berikutnya.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	.945	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja	.908	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	.951	0.70	Reliabel

Sumber : (data diolah peneliti, 2025)

Sebagaimana perolehan pengujian reliabilitas, didapati perolehan Cronbach’s Alpha sejumlah 0,945 untuk variabel Motivasi Kerja, 0,908 untuk variabel Disiplin Kerja, serta 0,951 untuk variabel Kinerja Karyawan. Seluruh perolehan Cronbach’s Alpha tersebut melebihi batas minimum reliabilitas sejumlah 0,70, menyimpulkan bahwasanya masing-masing variabel mempunyai tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Hal ini, semua item pernyataan pada variable “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, serta Kinerja Karyawan” dikatakan reliabel serta layak diterapkan menjadi instrumen penelitian.

Instrumen yang diterapkan sudah mencukupi persyaratan keandalan, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipakai pada tahapan analisis selanjutnya, seperti pengujian regresi serta hipotesis.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi	Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
1	Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	0.2	Sig. > 0.05	Data berdistribusi normal
2	Multikolinearitas	Tolerance (X1) VIF (X1)	0.309 3.236	> 0.10 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Heteroskedastisitas	Uji Glejser (Sig.) X1 X2	0.575 0.994	Sig. > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Autokorelasi	Durbin-Watson	1.912	1.5 < DW < 2.5	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : (data diolah peneliti, 2025)

Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila tingkatan signifikansi yang diperoleh berada > 0,05. Perolehan pengujian normalitas menerapkan One- Sample Kolmogorov– Smirnov mengindikasikan bahwasanya “perolehan signifikansi residual pada model regresi sejumlah 0,200 > Sig. 0,05 , maka dapat menyimpulkan bahwasanya data residual terdistribusi secara normal”.

Sebagaimana perolehan pengujian multikolinearitas yang diperlihatkan pada tabel coefficients, didapati perolehan Tolerance sejumlah 0,309 serta perolehan Variance Inflation Factor (VIF) sejumlah 3,236 pada variable Motivasi Kerja (X₁) serta Disiplin Kerja (X₂). Nilai tersebut sudah memenuhi kriteria pengujian multikolinearitas, yaitu Tolerance > 0,10 serta VIF < 10, menyimpulkan bahwasanya tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variable independent pada model regresi. Ini, model regresi yang diterapkan pada kajian ini layak serta valid guna dianalisis lebih dalam.

Sebagaimana perolehan pengujian heteroskedastisitas menerapka pendekatan Glejser, diperoleh perolehan Sig. sejumlah 0,575 pada variabel Disiplin Kerja serta 0,994 pada variabel X₂ (Motivasi Kerja). Perolehan signifikansi kedua variabel tersebut berada di atas batas kritis 0,05, sehingga mengindikasikan tidak ditemukannya pola heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini mengindikasikan bahwasanya sebaran varians residual bersifat serta tidak bergantung pada perubahan nilai variabel independen. Hal ini, asumsi homoskedastisitas sudah terpenuhi secara memadai, sehingga model regresi dapat diterapkan tanpa memerlukan penyesuaian atau perlakuan tambahan terkait permasalahan varians residual.

3.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pendekatan regresi linier berganda diterapkan sebagai alat analisis untuk menilai dampak kolektif dari lebih dari satu variable bebas pada satu variable terikat. Dalam kajian ini, teknik tersebut dimanfaatkan untuk menentukan besaran dan arah kontribusi

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Var.	Koef. (β)	t-Statistic	Sig.	Keterangan
Kons	6.504	1.024	.313	-
X ₁	.501	2.048	.048	Signifikan
X ₂	.718	2.850	.007	Signifikan

Mengacu pada perolehan analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam tabel “Motivasi Kerja” (X₁) serta “Disiplin Kerja” (X₂) dalam memengaruhi variasi “Kinerja Karyawan” coefficients, maka model persamaan regresi pada kajian ini dapat diberi persamaan seperti berikut:

$$Y = 6,504 + 0,501 X_1 + 0,718 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah dirumuskan, maka dampak setiap variable independent

terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Koefisien Konstanta Nilai konstanta sejumlah 6,504 memperlihatkan bahwasanya apabila variable Motivasi Kerja (X₁) serta Disiplin Kerja (X₂) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap mempunyai perolehan sejumlah 6,504. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat dasar kinerja karyawan yang tetap ada meskipun tanpa pengaruh dari kedua variable independent yang diteliti.
2. Perolehan analisis mengindikasikan bahwasanya variable Motivasi Kerja (X₁) mempunyai koefisien regresi bernilai positif sejumlah 0,501. Nilai tersebut mengindikasikan bahwasanya kenaikan motivasi kerja sebesar satu unit akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sejumlah 0,501 unit, dengan asumsi variable Disiplin Kerja (X₂) berada pada tingkat yang konstan. Temuan ini menegaskan bahwasanya motivasi kerja menjadi aspek determinan yang berkontribusi secara positif pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Sebagaimana perolehan analisis regresi, variable “Disiplin Kerja” (X₂) mempunyai koefisien bernilai positif sejumlah 0,718. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan satu unit pada tingkat disiplin kerja berimplikasi pada kenaikan kinerja karyawan sejumlah 0,718 unit, dengan kondisi variabel Motivasi Kerja (X₁) berada dalam keadaan tetap. Dengan demikian, dapat menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja berperan lebih kuat serta dominan dalam menjelaskan variasi peningkatan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam model kajian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial dijalankan dengan menerapkan uji t pada Tingkatan Sig. sejumlah 5% (α = 0,05). Derajat kebebasan (df) diukur dengan rumus $n - k - 1$, yakni $40 - 2 - 1 = 37$. Berdasarkan pengujian dua arah dengan $df = 37$ dan $\alpha = 0,05$, didapati perolehan ttabel sejumlah ±2,026. Perolehan ttabel ini digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan guna mengidentifikasi dampak setiap variable independent pada variable dependent secara parsial

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) pada Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana perolehan pengujian t, variabel Motivasi Kerja (X₁) memiliki perolehan thitung sejumlah 2,048 dengan tingkatan Sig. 0,048. Karena perolehan thitung > ttabel (2,048 > 2,026) serta perolehan Sig. < α = 0,05 (0,048 < 0,05), maka H₀₁ ditolak serta H_{a1} diterima. Ini, dapat menyimpulkan bahwasanya Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) pada Kinerja Karyawan (Y) Perolehan pengujian t mengindikasikan bahwasanya variable Disiplin Kerja (X₂) mempunyai perolehan thitung 2,850 dengan tingkatan Sig. 0,007. Karena perolehan thitung > ttabel (2,850 > 2,026) serta nilai Sig. < α = 0,05, ini H₀₂ ditolak serta H_{a2}

diterima. Hal ini berarti bahwasanya Disiplin Kerja berdampak positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan.

Pengujian F dijalankan guna mengidentifikasi apakah variable Motivasi Kerja (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan pada tingkatan sig. 5% ($\alpha = 0,05$). Derajat kebebasan untuk pembilang (df_1) ialah 2, selaras pada jumlah variable independent, sedangkan derajat kebebasan untuk penyebut (df_2) adalah 37, yang diperoleh dari persamaan $n - k - 1$, yaitu $40 - 2 - 1 = 37$. Berdasarkan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$, diperoleh perolehan Ftabel sejumlah 3,25.

Tabel 7. Hasil Pengujian F dan Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai
R ² (Parsial) X1	0.2775
X2	0.3879
R ² (Simultan)	0.658
F-Statistic	35.630
Sig. F	< .001

Sumber : data diolah (2025)

Sebagaimana perolehan pengujian ANOVA pada tabel 10, didapati perolehan Fhitung sejumlah 35,630 dengan tingkatan Sig. < 0,001. Karena perolehan Fhitung > Ftabel (35,630 > 3,25) serta perolehan Sig. < 0,05, H_{03} ditolak serta H_{a3} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan Hal ini, kedua variable independent yang dianalisis secara bersamaan mempunyai kontribusi yang signifikan pada mendeskripsikan variasi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang diterapkan pada kajian ini dinyatakan layak serta valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Koefisien determinasi diterapkan guna mengidentifikasi sejauh mana variable independent mampu menginterpretasikan variasi pada variable dependent dalam model regresi.

Sebagaimana pengukuran dalam tabel ini, menyimpulkan bahwasanya variabel Motivasi Kerja (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sejumlah 27,75%. Artinya, sebesar 27,70% variabilitas dalam kinerja pegawai dideskripsikan oleh variable Motivasi Kerja secara parsial. Selanjutnya, variable Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 38,79%, yang berarti 38,83% variabilitas pada kinerja pegawai dideskripsikan oleh variabel Disiplin Kerja secara parsial. Secara keseluruhan, kedua variabel memberikan total kontribusi sebesar 65,84% (dibulatkan menjadi 65,9%), sementara sisanya sejumlah 31,1% terpengaruhi oleh aspek lain yang tidak termasuk pada studi ini.

Sebagaimana perolehan yang ditunjukkan pada tabel Model Summary, didapati perolehan R Square sejumlah 0,658. Hal ini mengindikasikan bahwasanya 65,8% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

dapat dideskripsikan secara simultan oleh Disiplin Kerja (X_2) serta Motivasi Kerja (X_1). Sisanya, 34,2% terpengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan pada model kajian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya kombinasi disiplin kerja serta motivasi kerja berkontribusi yang kuat dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan pengujian t mengindikasikan bahwasanya Motivasi Kerja (X_1) berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperlihatkan dengan perolehan thitung sejumlah 2,048 > ttabel sejumlah 2,009, serta perolehan Sig. sejumlah 0,048 < 0,05. Ini, H_{01} ditolak serta H_{a1} diterima, motivasi kerja mempunyai dampak nyata serta signifikan pada kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi.

Hasil ini mengindikasikan bahwasanya semakin besar tingkatan motivasi kerja yang dimiliki karyawan, hal ini semakin optimal juga kinerja yang diperoleh. Motivasi yang bersumber dari dorongan internal ataupun dukungan eksternal perusahaan dapat mendorong karyawan guna bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, serta produktif. Temuan kajian ini selaras dengan temuan oleh (Irawan, AYu, Nurwaidah, 2024) yang mengatakan bahwasanya motivasi kerja berdampak nyata serta signifikan pada kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat kerja serta komitmen individu pada organisasi.

Selain itu, penelitian oleh (Nugroho, 2021) juga mengindikasikan bahwasanya karyawan dengan tingkatan motivasi kerja yang besar condong mempunyai kinerja yang optimal daripada karyawan dengan motivasi kerja rendah. Perolehan kajian ini juga selaras dengan teori dua aspek Herzberg, yang mengatakan bahwasanya “faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, serta tanggung jawab kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.”

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan pengujian t mengindikasikan bahwasanya Disiplin Kerja (X_2) berdampak positif serta signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperlihatkan dengan perolehan thitung sejumlah 2,850 > ttabel sejumlah 2,009, serta perolehan Sig. 0,007 < 0,05. Ini, H_{02} ditolak serta H_{a2} diterima, pada dasarnya disiplin kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi, hal ini sejalan dengan penelitian (Syahira & Murniyati, 2025).

3. Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menerakan pengujian F mengindikasikan bahwasanya “Motivasi Kerja” (X_1) serta “Disiplin Kerja” (X_2) secara simultan berdampak positif serta signifikan pada “Kinerja Karyawan” (Y). Hal ini diperlihatkan dengan perolehan Fhitung sejumlah 35,630, > Ftabel sejumlah 3,25, serta

perolehan Sig. $< 0,001 < 0,05$. Ini, H_{03} ditolak serta H_{a3} diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwasanya kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi tidak terpengaruhi oleh satu aspek secara terpisah, melainkan adalah perolehan dari kombinasi antara tingkatan motivasi kerja serta disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin kerja memastikan keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Hal ini, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara lebih efektif apabila perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan dorongan kerja serta disiplin kerja secara terpadu. Yang sejalan dengan penelitian (Pancaningrum et al., 2025)

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat model teoretis yang menempatkan motivasi kerja serta disiplin kerja sebagai determinan utama kinerja karyawan, khususnya pada konteks industri jasa makanan cepat saji yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi pelayanan.

Perolehan kajian ini juga memperluas penerapan teori motivasi serta disiplin kerja ke dalam konteks operasional restoran cepat saji dengan budaya kerja yang terstruktur, sehingga memperkaya literatur empiris mengenai kinerja karyawan pada sektor jasa.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Sebagaimana perolehan kajian serta analisis data terkait “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi”, maka dapat menyimpulkan seperti berikut:

- Motivasi Kerja Pengaruh Positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan Perolehan analisis mengindikasikan bahwasanya secara parsial motivasi kerja mempunyai dampak nyata serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dorongan internal dan eksternal, seperti tanggung jawab kerja, pengakuan, serta peluang pengembangan diri, dapat menumbuhkan semangat serta kualitas kerja karyawan. Kajian ini mendukung teori dua faktor Herzberg yang mengatakan bahwasanya aspek motivator berperan penting dalam mendorong kinerja optimal karyawan.
- Disiplin Kerja pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan Secara parsial, disiplin kerja juga terbukti berdampak nyata serta signifikan pada kinerja karyawan. Kepatuhan pada peraturan perusahaan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan menjadi aspek penting pada meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Perolehan ini selaras pada teori Hasibuan yang menegaskan bahwasanya disiplin kerja adalah fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang baik.

- Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan positif serta signifikan berdampak pada Kinerja Karyawan. Perolehan pengujian F. Mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja serta disiplin kerja secara bersamaan mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasanya kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu aspek saja, melainkan oleh kombinasi antara dorongan kerja dan kepatuhan pada aturan kerja yang diterapkan perusahaan.

- Koefisien Determinasi (R^2) Perolehan koefisien determinasi memperlihatkan bahwasanya yakni 65,8% variasi kinerja karyawan dapat dideskripsikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara 34,2% sisanya terpengaruhi oleh aspek lain di luar model temuan ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan.

2. Saran

Sebagaimana kesimpulan yang sudah dijabarkan, maka masukan yang dapat disampaikan ialah sebagai berikut:

- Untuk PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan secara terpadu. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kejelasan jenjang karier, pembagian tugas yang adil, serta penegakan aturan kerja yang konsisten. Pengelolaan motivasi serta disiplin yang baik diharapkan mampu menumbuhkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
- Untuk Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variable lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, ataupun lingkungan kerja. Sementara itu, studi ini dapat dilakukan pada perusahaan lain atau cabang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- Bagi para praktisi dan manajer SDM di industri sejenis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif. Penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta merespons dinamika tersebut dengan program-program intervensi yang tepat sasaran. Pendekatan yang holistik dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan akan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.
- Besar harapan studi ini dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi pengembangan ilmu MSDM, terutama terkait dampak motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan pada sektor jasa makanan cepat saji. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori MSDM yang sudah ada sekaligus membuka peluang untuk pengembangan model penelitian baru yang lebih kompleks di masa mendatang.

REFERENSI

- Abdullah, K. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Anggota IKAPI.
- Andi. (2023). Pelaksanaan Teknik-Teknik Kepemimpinan Di Uptd Pendayagunaan Sumber Daya Air Wilayah Ciwulan–Cilaki Provinsi Jawa Barat. *Public Share: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan Dan Hukum*, 2(1).
- Andini Zahra Saputri Dkk. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 160–166.
- Auliya, S. N., & Wijaya, F. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan*. 5(1), 154–159.
- Azhari, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Manajemen & Bisnis*, 20, 265–280.
- Damanik, R., & Manik, K. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan Quantitative. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7), 3047–7824.
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Minfo Polgan*, 13, 2714–2724.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka*. 1(1), 29–34.
- Haryani, E. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasmin Amanah Media. *Publikasi Ilmu Manajemen*, 25–35.
- Hermawan, S. & Amirullah. (2021). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hura, R. S. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat. *Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 84–90.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th ed.). UNDIP.
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries. *JDM*, 4(1), 54–67.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136–146.
- Maiti, Y. A. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO AL-CAUSAR PASAR SENEN JAYA JAKARTA. *Manajemen Diversitas*, 5(1), 18–27.
- Mawardi. (2019). Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert untuk Mengukur Sikap Siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(3), 294.
- Nugroho, S. (2021). *Teknik Kreatif Produksi Film*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Pancaningrum, Y. M., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Guna Cipta Sinergi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 484–489.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.340>
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 289–304.
- Pramesti Arumingtyas. (2021). Peningkatan Kedisiplinan Belajar Peserta Didik Melalui Media Google Sites. *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 9(1), 346.
- Priyatna, Darmadi, & Aziz, A. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 15, 66–73.
- Saswita, E. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA BOGA PARAMITA CABANG TANGERANG. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 288–299.
- Sefiana, W. (2023). PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANGO CERAMICS INDONESIA. 21(3), 229–237.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Gs, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). *Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya*. 2(1).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi pert)*. ALFABETA.
- supratama, & Rahwana, P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On The Performance Of Non-PNS Employees Of The Ciamis Regency Manpower Service Pencapaian. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 139–150.
- Syahira, F. A., & Murniyati. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gasol Pertanian Organik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 309–316.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.306>
- Winarsih, A., Veronica. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniayah (JIAR)*, 3(2), 34–51.