

WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF MC DONALD'S EMPLOYEES

MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MC DONALD'S

Vira Yuniar Indrayana¹, Larasati Ayu Sekarsari²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}
2019210149@students.perbanas.ac.id , larasati.ayu@perbanas.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of work motivation, job satisfaction, work discipline on employee performance at McDonalds Surabaya. The method used in this research is descriptive with a quantitative approach. From the results of the research above, it can be concluded that work motivation has a significant positive effect on employee performance at McDonalds Surabaya. While good performance can improve organizational performance in order to achieve company goals. Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance at McDonalds Surabaya. This shows that the higher the employee's job satisfaction, the higher the employee's performance. Work Discipline has no significant effect on Employee Performance at McDonalds Surabaya. Without work discipline from employees, it will be difficult for companies to get optimal results, because employee performance is not good. From discipline, good morale will emerge, because it is this discipline that shapes the character of employees.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di McDonalds Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ber-pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di McDonalds Surabaya. Sedangkan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karya-wan di McDonalds Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Disiplin Kerja tidak ber-pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di McDonalds Surabaya. Tanpa disiplin kerja dari karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal, karena kinerja karyawan tidak baik. Dari kedisiplinan akan muncul semangat kerja yang baik, karena kedisiplinan inilah yang membentuk karakter pegawai.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepuasam Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman masih menjadi salah satu sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur dan ekonomi nasional. Peran penting sektor strategis ini terlihat dari kontribusinya yang konsisten dan signifikan terhadap produk

domestik bruto (PDB) industri non-migas serta peningkatan realisasi investasi (kemenperin.go.id, 2022). Pada kuartal II-2022 subsektor makanan dan minuman menjadi kontributor terbesar PDB sektor industri, yakni mencapai Rp302,28 triliun (34,44%).

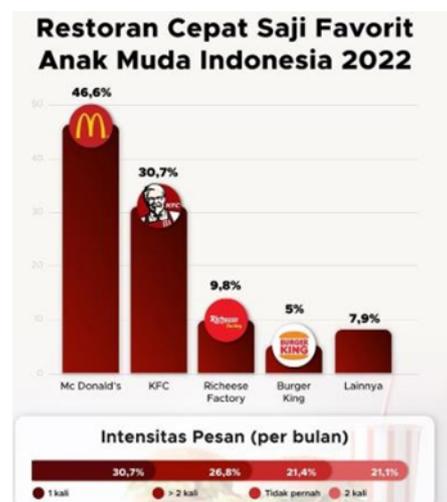
Mengutip data dari Badan Pusat Statistik yang dirilis pada Juni 2022, terdapat sebanyak 11.223 usaha kuliner yang tersebar di seluruh Indonesia pada tahun 2020. Sebanyak 8.042 usaha (71,65 persen) di antaranya berupa restoran atau rumah makan, 269 usaha (2,40 persen) berupa katering, dan sisanya 2.912 usaha (25,95 persen) masuk dalam kategori lainnya (Goodstats, 2022). Mayoritas masyarakat Indonesia ternyata lebih menyukai berkunjung ke outlet – outlet cepat saji daripada restoran jenis lainnya. Menurut survey yang dilakukan oleh MasterCard pada tahun 2015, yang bertajuk *consumer purchasing priorities* sebanyak 80% orang Indonesia lebih memilih untuk bersantap di outlet cepat saji diikuti oleh pusat jajanan/food court yang menempati urutan kedua dengan 61%, dan restoran/kafe kelas menengah sebanyak 22%. Sementara itu, hanya sekitar 1 % konsumen di Indonesia yang memilih mengunjungi restoran untuk jamuan makan resmi (*fine dining*).

Mayoritas anak muda (46,6%) menggemari McDonald's. McDonald's pertama kali masuk ke Indonesia pada tahun 1991 dengan membuka restoran pertamanya di Sarinah, Thamrin. Pada tahun 2009 PT. Rekso Nasional Food (RNF) yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Rekso Group menandatangani Master Franchise Agreement dengan McDonald's International Property Company (MIPCO) yang memberikan izin untuk mengoperasikan semua restoran dengan brand McDonald's dan membuka restoran baru di seluruh Indonesia. Hingga saat ini PT.RNF telah membuka sekiranya lebih dari 200 gerai McDonald's tersebar di berbagai kota di Indonesia yang didukung dengan lebih dari 14.000 karyawan di seluruh Indonesia. PT. RNF melalui McDonald's Indonesia selalu berkomitmen penuh menyuguhkan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan, menghadirkan kualitas makanan terdepan, serta memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat Indonesia (mcdonalds.co.id,2022).



Gambar 1 Grafik Pilihan Tepat Makanan Indonesia

Sumber: Berita online SWA (2016) oleh Sri Niken Handayani
Fast food atau makanan cepat saji banyak tersedia dan ditawarkan di beberapa restoran atau waralaba terkenal di Indonesia. Makanan cepat saji juga dapat dinikmati oleh tiap kalangan, baik anak-anak hingga orang dewasa. Dari banyaknya restoran cepat saji yang tersebar di Indonesia,



Gambar 2 Restoran Cepat Saji Favorit Anak Muda Indonesia 2022
 Sumber : Goodstats (2022)

Produktivitas kinerja dimulai dari kebutuhan pelanggan dan diakhiri dengan keluhan pelanggan. Hal ini dicapai dalam hubungan karyawan-pelanggan, yang meliputi ketepatan waktu, yang mengacu

pada kecepatan di mana kebutuhan pelanggan ditanggapi, penampilan pegawai dalam hal kebersihan dan pakaian, kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan terkait dengan bantuan dalam menyelesaikan masalah pelanggan.

Banyak konflik serta keluhan dari customer terhadap pelayanan yang diberikan oleh kru (karyawan) McDonald's, diantaranya produk yang diberikan tidak sesuai atau tidak lengkap dengan apa yang dipesan oleh customer, kru melayani dengan sinis dan tidak ramah, tidak mengucapkan terima kasih ketika memberikan uang kembalian, lupa atau tidak memberikan receipt, dan lupa memberikan produk kepada customer yang menunggu karena produk belum tersedia, di situs tersebut pula dikatakan kru malah bergerombol dan sibuk menggoda seorang wanita. (Sumber : mediakonsumen.com.) Berdasarkan hasil (sumber: kaskus the largest indonesian community) mengatakan, bahwa produk yang disajikan terkadang melebihi waktu sehingga pelanggan menunggu produknya terlalu lama.

Kualitas layanan identik dengan karyawan atau sumber daya manusia, yang mana Sumber Daya Manusia ini merupakan salah satu perangkat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan, eksistensinya sebuah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai individu yang menjalankan suatu pekerjaan dalam aktivitas organisasi, tetapi juga sebagai pemeran utama untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga yang diperlukan organisasi atau perusahaan saat ini adalah membantu SDM agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi serta mempertahankan karyawan beserta kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah harapan setiap perusahaan, karena hal itu akan membantu perusahaan dalam mendapatkan keuntungan dan mencapai tujuan perusahaan (Lutfi, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo dan Endri (2021) serta Eri dan Bambang (2020), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah bagaimana mengarahkan daya dan potensi untuk bekerja ke arah yang ditentukan sasaran Menurut Hasibuan (2017). Irviani & Fauzi (2018), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Dari beberapa teori yang disebutkan bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan seseorang atau individu untuk melakukan kegiatan atau perilaku yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang atau akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan diri seseorang atau individu tersebut. Asmawiyah, dkk (2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Berbeda dengan Agus Dwi Cahya, dkk (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011 dalam Setyo dan Endri, 2021). Al-dalahmeh, dkk (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Begitupun juga penelitian yang dilakukan Asmawiyah, dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda dengan Setyo dan Endri (2021) di dalam penelitiannya pada sebuah perusahaan IT di Indonesia yang justru menemukan bahwa yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan efisien. Perusahaan membuat peraturan yang ketat, untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Aturan yang dibuat untuk dipatuhi dan dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan membutuhkan disiplin dan keteraturan dalam bekerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengukur kinerja karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin karyawan juga mencerminkan karakter individu karyawan, dari karakter itu akan menjadi terlihat bagaimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipimpinnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hertati et al., 2020).

Tanpa disiplin kerja dari karyawan, perusahaan akan sulit mendapatkan hasil yang optimal, karena kinerja pegawai kurang baik. Dari kedisiplinan, maka akan muncul semangat kerja yang baik, karena kedisiplinan ini membentuk karakter karyawan (Eri dan Bambang, 2020). Terdapat beberapa penelitian yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Edi (2018), Eri dan Bambang (2020), serta Pawirosumarto, et al (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja**

terhadap Kinerja Karyawan Mc Donald's Indonesia” di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan McDonalds Kota Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan pada pengujian seberapa positif suatu hipotesa dapat diukur berdasarkan data untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan data diperoleh dengan memanfaatkan instrumen penelitian terdahulu atau yang aktual dengan harapan dapat dijadikan kajian ilmu yang lebih kompleks, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di McDonald cabang Plaza Marina Surabaya. Pada penelitian ini, pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability* yang saya gunakan yaitu dengan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Slovin (1960) dihitung dengan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden
N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e= 0,1.

Karena jumlah populasi karyawan yang bekerja di Mc Donald cabang Plaza Marina Surabaya adalah 60, maka setelah dihitung menggunakan rumus Slovin, maka sample yang digunakan dalam penelitian ini

adalah 60. Kriteria sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Mc Donalds cabang Plaza Marina Surabaya
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang sudah bekerja di Mc Donalds wilayah Surabaya cabang Plaza Marina dengan minial masa kerja 1 tahun

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara umum dari data dalam kuesioner yang merupakan jawaban dari responden tentang variabel atau indikator yang ada. Analisis deskriptif yang ada pada penelitian saat ini adalah Kualitas Konten (Content Quality), Interaktivitas Merek (Brand Interactivity), Kesadaran Merek (Brand wareness) dan Niat pembelian Pembelian (Purchase Intention). Variabel pada penelitian ini diukur dengan memakai skala likert yang berjumlah 5 skala likert.

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pada variabel manajemen kepemimpinan (MK) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Motivasi Kerja pada item MK1 “Perusahaan McDonald terbuka terhadap saran atau ide karyawan McDonald” merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.5 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item MK3 “Perusahaan McDonald berusaha memenuhi kebutuhan para karyawan” sebesar 4.0 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan

responden pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata 4.2 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “ Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada McDonalds cabang Plaza Marina Surabaya.

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel Stres Kerja (KK) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Kepuasan Kerja (KK) pada item KK1 “Perusahaan memberikan gaji tepat waktu” merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item KK3 “Saya memiliki rekan kerja yang baik” sebesar 3.9 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai rata-rata 4.0 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada McDonalds cabang Plaza Marina Surabaya.

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Disiplin Kerja (DK) pada item DK2 “Saya selalu bersikap baik kepada rekan kerja

saya” dan DK3 “Saya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja di perusahaan McDonald” merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Sangat Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item DK1 “Saya semangat dalam bekerja di perusahaan McDonald” sebesar 4,1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 4,2 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju.

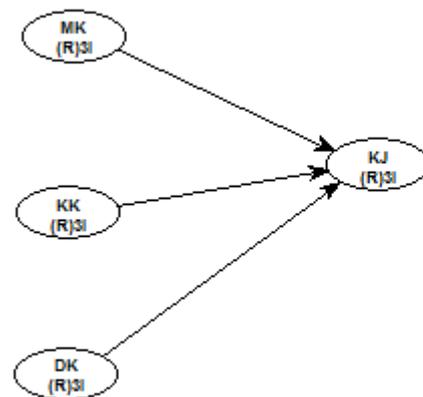
4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki 4 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Kinerja Karyawan (KJ) pada semua item KJ1 “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja”, KJ2 “Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja di perusahaan McDonald, KJ3 “Pengalaman yang saya miliki sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.2 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Sangat Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item KJ1 “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja”, KJ2 “Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja di perusahaan McDonald, KJ3 “Pengalaman yang saya miliki sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” sebesar 4,2 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 4,2

yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju.

Analisis Inferensial

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM) dengan aplikasi Warp PLS 8.0. pada analisis data model pengukuran yang dilakukan merupakan evaluasi hubungan antar indikator dan konstruk dengan menilai reliabilitas dan validitas sedangkan pada model structural hasilnya digunakan untuk melihat estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan keputusan hasil uji hipotesis. Pada penelitian saat ini menggunakan alat uji statistik Partial Least Square (PLS) dengan berbasis Structural Equation Modelling (SEM). Dimana PLS-SEM ini merupakan metode untuk menguji konstruk laten dalam hubungan linear atau non-linear pada semua indikator. Berikut di bawah ini adalah model dari variabel yang akan diuji dalam WarpPLS 8.0,



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 2 Model Penelitian

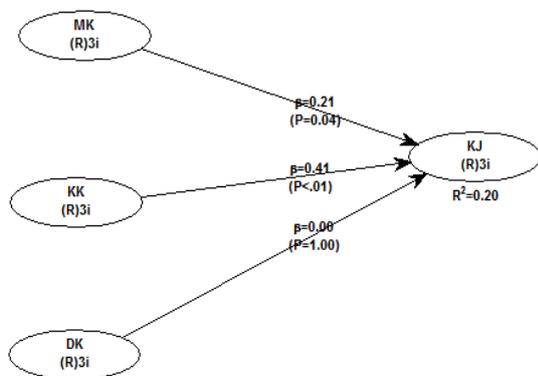
Uji outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan sebuah indikatornya. Uji validitas yang dilakukan peneliti ini untuk menguji kemampuan dalam suatu penelitian dan pengukuran obyek yang diteliti. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur seberapa jauh instrumen penelitian ini dapat dipercaya. Uji validitas

dan uji reliabilitas hanya dilakukan oleh sebuah penelitian yang menggunakan pengukuran skala likert.

Berdasarkan Uji Validitas Dan Reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memenuhi kriteria syarat validitas dan reliabilitas. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai *loading factor* dari masing-masing indikator, dimana setiap indikator memiliki nilai > 0.5. Selain itu juga, dibuktikan dari nilai *cronbach alpha* yang memiliki nilai > 0.6 dan *composite reliability* > 0.7. Untuk memenuhi syarat nilai AVE, yang diharapkan adalah >0.5 dan lebih besar dari nilai AVE pada konstruk lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM:



Sumber : Data diolah (2022)

Gambar 3 Hasil Estimasi Model

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan bahwa nilai *R-Squared* pada variabel sebesar 0.20. Artinya bahwa 20% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Sedangkan 40% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar estimasi peneliti. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficient dan signifikansi P-value untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang ditentukan. Berikut

merupakan hasil dari estimasi model untuk path coefficients dan p-value :

Tabel 1 Path Coefficient Dan P-Values

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien β	P-Value	Hasil Pengujian
H1	MK→KJ	0.211	0.048	Diterima
H2	KK→KJ	0.414	0.001	Diterima
H3	DK→KJ	0.151	0.111	Ditolak

Sumber : Data diolah (2022)

Keterangan : Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KK), Disiplin Kerja (DK), Kinerja Karyawan (KJ)

Berdasarkan hasil olahan data pada Tabel 1 peneliti melakukan pengujian hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Hasil dari uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.211 dengan nilai p-values sebesar 0.048 < 0.05, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis 2

Hasil dari uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.414 dengan nilai p-values sebesar 0.001 < 0.05, sehingga H2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis 3

Hasil dari uji hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.151 dengan nilai p-values sebesar 0.0111 < 0.05, sehingga H3 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada sub bab pembahasan ini menjelaskan terkait hasil olah data beserta dengan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan pembahasan terhadap masing- masing hipotesis :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan McDonalds Cabang Plaza Marina Surabaya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo dan Endri (2021) serta Eri dan Bambang (2020), menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada McDonalds Cabang Plaza Marina Surabaya. Hasil ini menandakan bahwa Motivasi Kerja pada McDonalds Cabang Plaza Marina Surabaya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Menurut Sohail et al., 2014; Burns and Alexander, (2020) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen dan mengarah pada peningkatan kinerja dari para karyawan (Joseph, 2015), sementara kinerja yang baik pun dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Bashaer and Singh, 2017) dalam Kuswati, (2020:996).

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan McDonalds Cabang Plaza Marina Surabaya.

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Suwatno, 2011 dalam Setyo dan Endri, 2021) Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang

menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan McDonalds Cabang Plaza Marina Surabaya. Hasil ini menandakan Kepuasan kerja sangat berdampak positif bagi Kinerja karyawan McDonald Plaza Marina Surabaya jika karyawan mengalami Kepuasan kerja maka kinerjanya akan naik lebih tinggi dan baik bagi perkembangan perusahaan. Al-dalalmeh, dkk (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Begitupun juga penelitian yang dilakukan Asmawiyah, dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan McDonalds Cabang Plaza Marina Surabaya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hertati et al., 2020). Tanpa disiplin kerja dari karyawan, perusahaan akan sulit mendapatkan hasil yang optimal, karena kinerja pegawai kurang baik. Dari disiplin maka akan muncul semangat kerja yang baik, karena kedisiplinan ini membentuk karakter karyawan (Eri dan Bambang.2020). Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan McDonalds Cabang Plaza Marina Surabaya. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Edi (2018), Eri dan Bambang (2020), serta Pawirosumarto, et al (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 60 responden yang memenuhi kriteria penelitian, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan hasil dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitiannya guna untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald cabang Plaza marina Surabaya. Hal ini diketahui bahwa Motivasi Kerja sangat berdampak bagi Kinerja karyawan McDonald cabang Plaza marina Surabaya, jika karyawan menerapkan motivasi kerja yang baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald cabang Plaza marina Surabaya. Hal ini diketahui bahwa Kepuasan Kerja sangat berdampak bagi Kinerja karyawan McDonald cabang Plaza marina Surabaya, jika karyawan merasakan kepuasan kerja maka kinerjanya akan naik dan berakibat sangat baik bagi perusahaan.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald cabang Plaza marina Surabaya. Hal ini diketahui bahwa Disiplin Kerja sangat berdampak bagi Kinerja karyawan McDonald cabang Plaza marina Surabaya, jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka kinerjanya akan menurun dan berakibat buruk bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, G., Kusuma, T., Komang, I., Permadi, O., Landra, N., Gusti, I., Eka, A., & Sudja, I. N. (2018). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal*

of Management and Commerce Innovations, 6(2), 1248–1258. www.researchpublish.com

- Kamaluddin, Hasibuan, H. A., & Russiadi. (2022). An Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic at PT . Fast Food Indonesia. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4, 339–349.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Kuswati, Y. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 995–1002. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- Asmawiyah, dkk (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional*, e-ISSN : 2597-4084, Volume 5 No.2 2020 Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai> pg. 388
- Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari, Yudi Prasetya Putra (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta), *Jbe* Vol. 6 , No. 2 , Agustus 2021, Pp: 71 - 83 Jurnal
- Al-dalahmeh, M., Khaled, R., Khalaf, A., and Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on

- Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction : The Case of IT Employees in Jordanian The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction : *Modern Applied Science*, Vol. 12, N(July), 1913–1852.
- Hertati, L., Safkaur, O., Simanjuntak, M.A. (2020), How to align management commitments to the successful implementation of management accounting information systems in manager decision making. *IJTC Ilomata International Journal of Tax*, 1, 89-102.
- Marlapa ,E, Mulyana,. B. (2020), The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables, *International Review of Management and Marketing*, 2020, 10(3), 54-63.
- Pramudena, S. M., Saluy, A. B., & Muhith, A. (2021). The Effect of Work Motivation and Compensation on the Non-State Employees' Work Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables at the National Land Agency, the Regency of Bekasi. *Economics and Business Quarterly Reviews*, 4(2).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80-90.
- Pawirosumarto, et al (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management* Vol. 59 Issue 4, 602-614.
- Hasibuan, H. A. (2022). An Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic at PT. Fast Food Indonesia (Case Study of KFC Branch Elephant Mada Medan). *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4(2), 339-349.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Chamariyah, C., Syahrial, R., Nartasari, D. R., ... & Sulistiyowati, S. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1-32.