

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESTORAN TEH ABA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Sarjana Manajemen**



DIAJUKAN OLEH :

PUTRI PRIHATIN NINGSIH

2201110213

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PUTRI PRIHATIN NINGSIH
Nomor Pokok/NPM : 2201110213
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESTORAN TEH ABA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-7-2026 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.
NIDN : 0212116401

Tanggal 27-7-2026 Pembimbing II : Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN : 0217046401

Mengetahui,

Dekan :



Dr. H. Misy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

03 /PS/DFEB/2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PUTRI PRIHATIN NINGSIH
Nomor Pokok/NPM : 2201110213
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RESTORAN TEH ABA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 27-7-2026 Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.
NIDN : 0212116401

Tanggal 27-7-2026 Penguji I : Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN : 0217046401

Tanggal 27-7-2026 Penguji II : Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si
NIDN : 0207069401

Mengesahkan,

Dekan



Dr. H. Misy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal :

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303
Tanggal :

03 /PS/DFEB/2026

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

“ Apabila sesuatu yang kau senangi tidak terjadi, maka senangilah apa yang terjadi”

~ Ali bin Abi Thalib ~

“ Gagal bukan akhir dari segalanya. Jika hari ini belum lolos, mungkin Allah sedang mengarahkan mu ke tempat yang jauh lebih tepat. Kamu bukan gagal, kamu sedang dipersiapkan. Percayalah, tak ada usaha yang sia-sia, dan tak ada takdir yang salah memilih orang. Yang terpenting, kamu sudah berani melangkah, jangan menyerah.”

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tua ku yang tercinta Ayahanda Jimat dan Ibunda Juliaha.
- ❖ Semua Teman-teman kuliah ku dan orang-orang baik yang membantu
- ❖ Almamaterku tercinta yang ku banggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Prihatin Ningsih

NPM : 2201110213

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RESTORAN TEH ABA PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026



Putri Prihatin Ningsih

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba Palembang”**. Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti miliki. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademi.
6. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang

penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Pemilik Restoran Teh Aba Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Ayahanda dan Ibunda yang saya cintai dan saya sayangi, Ayah Jimat dan Ibu Juliaha atas segala pengorbanan besar yang telah kau dedikasikan kepada ku, terima kasih untuk setiap pengorbanan tenaga, pikiran, kekuatan, kesabaran dan doa-doa yang selalu kau panjatkan untuk ku. Terima kasih karena sudah memperjuangkan dan memberikan semangat serta motivasi sampai akhirnya skripsi ini terselesaikan dengan sangat baik.
10. Untuk kakak perempuan ku Sri Haryanti dan suami Desri Amrin. Kakak laki-laki ku Andriyanto dan Angga Sanotoso terima kasih untuk setiap dukungan, semangat, motivasi dan doa-doa yang telah kau berikan kepada ku.
11. Untuk para sahabat seperjuangan ku Annisa Selviyani, Hera Dwi Aryanti dan Hengki Pratama yang telah memberikan motivasi dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Terakhir, saya mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah mampu bertahan, berjuang, dan tidak menyerah hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena tetap melangkah di tengah

keraguan, ketakutan akan kegagalan, rasa lelah, serta berbagai tantangan yang datang silih berganti. Setiap proses yang dilalui telah mengajarkan arti kesabaran, ketekunan, dan kegigihan dalam meraih tujuan. Meskipun skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan, karya ini menjadi saksi atas perjalanan panjang, usaha yang tulus, serta bukti bahwa setiap langkah kecil yang dilakukan dengan penuh kesungguhan pada akhirnya akan membawa seseorang menuju garis akhir. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik di masa mendatang dan selalu menjadi pengingat bahwa setiap perjuangan tidak pernah sia-sia.

Palembang, Juli 2026
Penulis

Putri Prihatin Ningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	I
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	II
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	III
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
ABSTRAK.....	XIII
ABSTRACT	XIV
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	XV
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. RUMUSAN MASALAH	8
1.3. TUJUAN PENELITIAN	8
1.4. MANFAAT PENELITIAN	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. KAJIAN TEORITIS	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Disiplin Kerja.....	14
2.1.3. Motivasi Kerja	18
2.1.4. Kompetensi Kerja.....	26
2.2. PENELITIAN LAIN YANG RELEVAN	30
2.3. KERANGKA BERFIKIR.....	35
2.4. HIPOTESIS.....	38

BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
3.1. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN.....	40
3.1.1. Tempat Penelitian.....	40
3.1.2. Waktu Penelitian	40
3.2. SUMBER DATA DAN PENGUMPULAN DATA	40
3.2.1. Sumber data	40
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3. POPULASI, SAMPEL DAN SAMPLING.....	43
3.3.1. Populasi	43
3.3.2. Sampel	43
3.3.3. Teknik Sampling	44
3.4. RANCANGAN PENELITIAN.....	44
3.5. VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.....	45
3.5.1. Variabel Penelitian	45
3.5.2. Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6. INSTRUMEN PENELITIAN.....	48
3.7. UJI INSTRUMEN.....	49
3.7.1. Uji Validitas	49
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	50
3.8. UJI ASUMSI KLASIK	50
3.9. ANALISIS DATA	52
3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.9.2. Uji Koefisien Korelasi (R).....	53
3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	54
3.10. UJI HIPOTESIS.....	54
3.10.1. Uji F (Uji Simultan).....	54
3.10.2. Uji t (Parsial).....	55
BAB IV	58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	58
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	58

4.1.2. Visi Dan Misi Restoran Teh Aba Palembang	60
4.1.3. Struktur Organisasi Restoran Teh Aba Palembang	60
4.1.4. Karakteristik Responden Penelitian	66
4.2. HASIL PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN.....	68
4.2.1. Uji Validitas	68
4.2.2. Uji Reliabilitas	71
4.3. ANALISIS STATISTIK.....	74
4.3.1. Uji Asumsi Klasik	74
4.3.2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.3.3. Hasil Koefisien Korelasi (R)	79
4.3.4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.4. Uji HIPOTESIS STATISTIK	81
4.4.1. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama)	81
4.4.2. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Langsung).....	82
4.5. Pembahasan.....	84
BAB V	95
KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1. KESIMPULAN	95
5.2. SARAN.....	97
DAFTAR PUSTAKA	1
LAMPIRAN	8

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Terkait Absensi Karyawan Restoran Teh Aba.....	4
Tabel 1. 2 Data Pendidikan Karyawan Restoran Teh Aba Palembang.....	7
Tabel 2. 1. Penelitian yang Relevan.....	31
Tabel 3. 1. Kegiatan Penelitian Jadwal Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3. 2 Karyawan Restoran Teh Aba Palembang	43
Tabel 3. 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	47
Tabel 3. 4. Pemberian Bobot Skor Skala Likert	49
Tabel 3. 5. Instrumen Nilai (R).....	54
Tabel 4. 1. Demografi Partisipan Ditinjau dari Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2. Demografi Partisipan Ditinjau dari Usia.....	67
Tabel 4. 3. Profil Partisipan Menilik Latar Belakang Pendidikan	68
Tabel 4. 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	69
Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	70
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X3).....	71
Tabel 4. 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4. 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	72
Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	73
Tabel 4. 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Kerja (X3)	73
Tabel 4. 12. Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4. 13. Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4. 14. Hasil Uji Glejser	76
Tabel 4. 15. Hasil Analisis Linier Berganda	77
Tabel 4. 16. Hasil Uji Korelasi	80
Tabel 4. 17. Hasil Koefisien Determinasi	81
Tabel 4. 18. Hasil Uji F	82
Tabel 4. 19. Hasil Uji Secara Parsial (t).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir	38
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi	61

ABSTRAK

Putri Prihatin Ningsih, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba Palembang. Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. Dan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si.

Riset ini berfokus untuk menelaah apakah terdapat kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran teh aba palembang. Studi ini didasari oleh urgensi pengembangan staf sebagai sebuah elemen pencapaian kejayaan korporasi, yang ditentukan lewat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja serta Komitmen, di mana riset ini mengaplikasikan metodologi kuantitatif lewat desain asosiatif kausalitas. Objek populasi riset mencakup totalitas personel PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang yang berkuantitas 50 individu. Metode penarikan sampel menerapkan sampling jenuh (sensus) agar setiap bagian dari populasi ditetapkan selaku percontohan studi. Informasi dihimpun lewat penyebaran angket lalu dibedah lewat analisis regresi linear berganda memanfaatkan piranti SPSS, yang mencakup pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pemeriksaan asumsi klasik, estimasi koefisien determinasi (R^2), serta uji t dan uji f. Temuan studi membuktikan bahwa secara serentak Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$. Secara mandiri, Kepuasan Kerja berdampak positif dan substantif terhadap Kinerja Karyawan melalui skor signifikansi $0,002 < 0,5$, Lingkungan Kerja berakibat positif serta bermakna pada Kinerja Karyawan dengan ukuran signifikansi $0,001 < 0,5$, dan Komitmen pun membawa dampak positif serta esensial bagi Kinerja Karyawan lewat besaran signifikansi $0,093 < 0,5$. Besaran Adjusted R Square senilai 0,667 menandakan bahwa 66,7% fluktuasi Kinerja Karyawan mampu diterangkan oleh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen, sementara sisa 33,3% diberikan kontribusinya oleh faktor lain di luar model evaluasi. Oleh karena itu, pengoptimalan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen secara kolektif mampu mendongkrak Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Putri Prihatin Ningsih. *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Competence on Employee Performance at Teh Aba Restaurant Palembang.* Supervised by Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Muhammad Said, S.E., M.Si.

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and work competence on employee performance at Teh Aba Restaurant Palembang. The research is based on the importance of improving employee performance as one of the key factors contributing to organizational success, which is influenced by work discipline, work motivation, and work competence. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of all 50 employees of Teh Aba Restaurant Palembang. A saturated sampling technique (total sampling) was applied, in which all members of the population were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The analysis included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, the coefficient of determination (Adjusted R Square), the t-test, and the F-test. The results indicate that work discipline, work motivation, and work competence simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05). Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.002 (< 0.05). Likewise, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001 (< 0.05). Work competence also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.039 (< 0.05). Furthermore, the Adjusted R Square value of 0.667 indicates that 66.7% of the variation in employee performance can be explained by work discipline, work motivation, and work competence, while the remaining 33.3% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, improving work discipline, work motivation, and work competence simultaneously can enhance employee performance at Teh Aba Restaurant Palembang.

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Putri Prihatin Ningsih lahir di Palembang Pada tanggal 30 Mei 2001, merupakan anak terakhir dari Bapak Jimat dan Ibu Juliaha. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2013 lulus dari SD Negeri 195 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan pendidikan sekolah menengah pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 38 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2019 di SMK Negeri 6 Palembang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang, Juli 2026

Putri Prihain Ningsih

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sebuah elemen krusial dalam memastikan kejayaan suatu institusi, terutama pada sektor jasa seperti restoran yang sangat bergantung pada peran karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dalam lingkungan bisnis yang kian kompetitif, korporasi diwajibkan sanggup mengorganisasi aset insani secara efektif, demi mendongkrak kinerja serta mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kinerja Karyawan berperan selaku barometer sentral dalam mengevaluasi efektivitas manajemen modal manusia. Kinerja yang prima tidak sekadar digerakkan oleh kapabilitas teknis, namun turut diintervensi oleh elemen lain semacam Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Komitmen. Ketiga elemen tadi saling bertautan dalam mengonstruksi perangkat kerja staf agar sanggup menyumbangkan sumbangsih puncak demi perwujudan sasaran korporasi.

Akan tetapi, pada realisasinya masih dijumpai rupa-rupa kendala yang berhubungan dengan kinerja karyawan, terutama pada sektor restoran. Permasalahan yang sering terjadi antara lain pelayanan yang kurang ramah, kesalahan dalam penyajian pesanan, serta waktu pelayanan yang relatif lama.

Kondisi ini merefleksikan eksistensi diskrepansi antara keadaan ideal yang dicita-citakan dengan realitas senyatanya di lapangan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi tidak hanya berkaitan dengan aspek kedisiplinan, tetapi juga berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di Restoran Teh Aba masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterlambatan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, belum optimalnya kecepatan penyajian pesanan, kesalahan dalam penanganan pesanan maupun komplain pelanggan, serta kurangnya koordinasi antar karyawan pada saat jam operasional yang padat. Permasalahan tersebut mengakibatkan proses pelayanan menjadi kurang efektif, meningkatkan waktu tunggu pelanggan, dan berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan terhadap kualitas pelayanan restoran. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka produktivitas karyawan dan pencapaian target operasional perusahaan juga dapat terganggu. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menyusun strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan organisasi.

Keterlambatan penyajian pesanan sehingga pelanggan harus menunggu lebih lama dari waktu yang diharapkan. Fenomena ini memperlihatkan bahwa Kinerja Karyawan dalam memberikan pelayanan belum optimal. Kurangnya koordinasi antar karyawan, sehingga ketika terjadi kesalahan dalam pelayanan, karyawan cenderung saling menyalahkan daripada bekerja sama mencari solusi. Tingkat disiplin kerja yang belum maksimal, seperti masih terdapat karyawan yang datang

terlambat atau tidak mematuhi aturan kerja, yang berdampak pada kelancaran operasional restoran.

Motivasi kerja yang menurun, disebabkan oleh pembagian bonus yang dirasakan belum merata serta jam kerja yang cukup panjang. Kondisi ini dapat mengurangi semangat kerja karyawan. Kompetensi karyawan yang belum merata, terutama bagi karyawan baru yang masih memerlukan pelatihan agar mampu memberikan pelayanan sesuai standar restoran. Tingginya tingkat pergantian (turnover) karyawan, sehingga restoran harus sering melakukan perekrutan dan pelatihan ulang. Kondisi ini dapat memengaruhi stabilitas dan efektivitas kerja tim.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan di lapangan, ditemukan adanya permasalahan terkait disiplin kerja karyawan pada Restoran Teh Aba. Untuk mendukung temuan tersebut, dipaparkan data presensi staf selaku berikut

Fenomena lain yang menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan adalah kurang efektifnya kerja sama antarpegawai. Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari masih ditemukan kondisi di mana sebagian karyawan saling menyalahkan ketika terjadi kesalahan pelayanan, sehingga proses penyelesaian masalah menjadi lebih lambat. Kurangnya koordinasi tersebut menyebabkan pembagian tugas tidak berjalan secara efektif dan berdampak pada terganggunya kelancaran operasional restoran. Padahal, lingkungan kerja restoran menuntut adanya kerja sama tim yang solid agar seluruh aktivitas pelayanan dapat berlangsung secara cepat dan efisien.

Tabel 1. 1 Data Terkait Absensi Karyawan Restoran Teh Aba**Bulan Maret 2026**

Hari/Tanggal	keterlambatan	Izin	Sakit	Alfa
Minggu/1-3-26				
Senin/2-3-26	1		1	
Selasa/3-3-26	3		1	
Rabu/4-3-26			1	
Kamis/5-3-26				1
Jum'at/6-3-26			1	
Sabtu/7-3-26			1	
Minggu/8-3-26			1	
Senin/9-3-26				
Selasa/10-3-26				
Rabu/11-3-26			1	
Kamis/12-3-26			1	
Jum'at/13-3-26			1	
Sabtu/14-3-26			1	
Minggu/15-3-26	1		2	1
Senin/16-3-26	1		1	
Selasa/17-3-26	1			
Rabu/18-3-26	1			
Kamis/19-3-26	1			
Jum'at/20-3-26				
Sabtu/21-3-26				
Minggu/22-3-26				
Senin/23-3-26	13			
Selasa/24-3-26	7			
Raba/25-3-26	4		1	
Kamis/26-3-26	10			
Jum'at/27-3-26	10			
Sabtu/28-3-26	7		1	
Minggu/29-3-26	4		1	
Senin/30-3-26	4			
Jumlah	70		16	2
Persentase	5,19%		1,19%	0,15%

Referensi: Laporan absensi restoran Teh Aba (2026)

Menurut data absensi pekerja selama bulan Maret dengan jumlah 50 staf dan sistem kerja 3 shift serta kebijakan libur 1 hari dalam 1 minggu, maka diperoleh total hari kerja efektif sebanyak 27 hari dengan total kehadiran yang seharusnya

sebesar 1.350. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan sebesar 5,19%, tingkat ketidakhadiran karena sakit sebanyak 1,19%, dan alfa sejumlah 0,15%.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa kadar kepatuhan staf menyangkut tingkat kehadiran terhitung relatif memadai, ditandai dengan rendahnya angka alfa. Namun demikian, tingkat keterlambatan masih menjadi permasalahan utama yang perlu mendapat perhatian, karena memiliki persentase paling tinggi dibandingkan indikator lainnya. intensitas presensi terlambat yang lumayan intens berpeluang mengganggu efektivitas kerja serta produktivitas staf.

Disiplin kerja menjadi sebuah elemen yang dihipotesiskan mengintervensi kinerja karyawan. Herminda, Abdullah Mukhsin (2025) menyatakan Disiplin adalah kesadaran yang didasarkan pada kesediaan untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, instansi atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja turut memegang andil krusial dalam memicu gairah kerja staf. Lingkungan kerja ialah stimulasi yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam mencapai tujuan.

Pandangan ini searah dengan argumentasi Karyadi & Ali (2025) yang menegaskan bahwa Lingkungan Kerja mewakili kondisi sekeliling dalam ranah personal yang berfungsi sebagai pemantik utama dalam menjalankan suatu

tindakan. Motivasi tercermin melalui kesungguhan, semangat, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Restoran Teh Aba telah memberikan beberapa bentuk motivasi kepada karyawan, yaitu fasilitas konsumsi, bonus berbasis target, dan kesempatan jenjang karir. Fasilitas konsumsi diberikan untuk menunjang kebutuhan karyawan selama bekerja, sedangkan bonus target menjadi bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja. Selain itu, adanya kesempatan promosi jabatan menunjukkan upaya perusahaan dalam memberikan apresiasi dan peluang pengembangan bagi karyawan.

Dalam praktiknya, Restoran Teh Aba memberikan bonus kepada karyawan setiap bulan apabila target tercapai, namun besaran bonus yang diterima tidak sama antar karyawan. Selain itu, sistem pemberian bonus yang belum sepenuhnya transparan berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, baik dalam meningkatkan semangat kerja maupun menimbulkan ketidakpuasan.

Selain itu, Komitmen pun menjelma sebagai elemen vital dalam mendikte Kinerja Karyawan. Komitmen meliputi tanggung jawab, dedikasi, dan konsistensi yang dipegang individu dalam mengemban pekerjaannya. Hal ini selaras dengan opini Andriyani dkk (2021) yang mendeklarasikan kompetensi ialah keunggulan yang dimiliki seseorang karena dia memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang membedakan kinerja yang akan dicapai oleh masing-masing orang.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan di lapangan, ditemukan adanya permasalahan terkait kompetensi kerja karyawan pada Restoran Teh Aba. Untuk mendukung temuan tersebut, disajikan data pendidikan karyawan sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Data Pendidikan Karyawan Restoran Teh Aba Palembang

Pendidikan	Jurusan	Jumlah Karyawan
SMK	Tata Boga	3
SMA	-	46
S1	Teknik Informatika	1

Referensi: Laporan absensi restoran Teh Aba (2026)

Berdasarkan data pendidikan diketahui bahwa sebanyak 3 karyawan telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, namun terdapat sebanyak 46 karyawan yang belum memiliki keterampilan yang memadai. Hal ini terlihat dari masih terjadinya keterlambatan penyajian pesanan serta adanya kesalahan dalam penanganan komplain pelanggan.

Selain itu, kurangnya koordinasi antar karyawan juga menunjukkan bahwa aspek kompetensi non-teknis seperti komunikasi dan kerja sama tim masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari elemen disiplin kerja, elemen motivasi kerja, dan elemen kompetensi kerja.

Walaupun pelbagai terobosan telah ditempuh oleh korporasi, akan tetapi ketiga elemen tadi tetap belum beroperasi secara maksimal sehingga memengaruhi Kinerja Karyawan secara menyeluruh. Eksplorasi ilmiah menyangkut kontribusi Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

sudah intensif diselenggarakan. Kendati demikian, mayoritas studi mendalam berfokus pada perusahaan besar, sedangkan penelitian pada sektor usaha restoran lewat karakteristik kerja yang dinamis terhitung masih amat terbatas.

Maka sebab itu, riset ini dilangsungkan demi membedah implikasi “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Teh Aba.”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Bersandarkan pada pokok alur pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka studi memformulasikan problematika dalam riset ini yakni:

1. Apakah Disiplin Kerja berkontribusi secara individual atas Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba?
2. Apakah Motivasi Kerja berkontribusi secara individual atas Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba?
3. Apakah Kompetensi Kerja berkontribusi secara individual atas Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja berdampak secara kolektif atas Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Sementara itu, target riset ini diformulasikan guna memvalidasi rumusan problematika yang telah diputuskan, yakni:

1. Guna menyingkap implikasi Disiplin Kerja secara independen atas

Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba.

2. Guna menyingkap implikasi Motivasi kerja secara independen atas Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba.
3. Guna menyingkap implikasi Kompetensi Kerja secara independen atas Kinerja Karyawan Teh Aba.
4. Guna menyingkap implikasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja secara independen atas Kinerja Karyawan Restoran Teh Aba.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi peneliti

Studi ini berperan selaku rujukan serta suplemen literatur dalam studi tentang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja.

2. Bagi perusahaan

Memberikan rekomendasi bagi Manager Restoran Teh Aba tentang pentingnya Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kompetensi Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

3. Bagi Akademik

Riset ini dapat dipergunakan selaku acuan referensi atau objek telaah bagi penelaah berikutnya lewat penyertaan faktor anyar di luar Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Moch Bagja, J. U. A. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA SAN PRIMA SUKABUMI*. 1192, 304–317.
- Achmad Asyraq Fadhillah, Habbi Firlana, R. K. A. (2025). Sistem Penilaian Kinerja dan Efektivitasnya di lembaga pemerintahan indonesia. *Cendekia Ilmiah*, 4(6), 2230–2238.
- Agustina, F. (2019). *STRATEGI MANJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. s Biro Rektor UISU Lt. 1.
- Alan Anjar Hakim, D. E. (2026). *Analisa Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Skala Penilaian pada PT Industrial Multi Fan menciptakan sistem evaluasi kinerja yang lebih profesional dan mendukung keunggulan*. 4.
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). *Pengaruh kompetensi , motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 5(2), 189–198.
- Aryo Adji Nugroho, A. S. H. (2024). *Jurnal Aplikasi Ilmu Ekonomi*. 3(2), 1–11.
- Assa, A. F., Dachi, A., Kristen, U., Wacana, K., Tinggi, S., Ekonomi, I., Bisnis, M., & Depok, I. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN B2N DIGITAL FOTOCOPY*. 4(1), 167–176.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- EdisonEmron, AnwarYohny, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ernanda, Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan. 3(December 2023), 63–64.

<https://doi.org/10.2307/j.ctv1dp0vwx.24>

Fauzan, M., Arif, F., Hakim, R., & Alfin, R. (2024). *PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Marinecepta Agung Pasuruan)*. 3(12), 2431–2446.

Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). *Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang*. 11(1), 515–522.

Hamid, D. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10.

Herminda, Abdullah Mukhsin, I. R. H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Foods &*. 8(2), 860–868.

Ilham. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang*. *Jmk*, 1(2), 152–161.

Juni Priansa, D. (2021). *Perencanaan & pengembangan SDM*. cv. ALFABETA.

Karyadi, B., & Ali, H. (2025). *Determinasi Kinerja Karyawan : Analisis Motivasi , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja*. 6(4), 3058–3067.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In *Bookchapter*.

Makiah, L. S. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TABALONG*. 7, 984–999.

Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *DISIPLIN KERJA:Tanggung Jawab*,

Reward dan Punishment. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.

Metris Diksi, Sulaeman, Maman Priyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, & Susilo, D. D. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ITAMA BEKASI*. 14, 65–74.

Pratama, R. S., & Manggabarani, A. S. (2026). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia , Motivasi , dan Kreativitas Terhadap Kinerja UMKM Kuliner di Bulungan Blok M Jakarta*. 5(3), 3188–3193.

setyawati Anisa, A. K. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERSERODA) DI KABUPATEN TABALONG*. 7.

Silalahi Lusiana, Normi Siti, R. T. (2026). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan*. 5(1), 41–50.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.

Undari Sulung, M. M. (2024). *MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER*. 5(September), 110–116.

Widodo, F. A. P. dan S. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI JAKARTA*. 2(2), 154–165.

Windana Fauziah, Siswa Pratama, M. A. (2025). *ANALISIS KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KISEL GRUP MEDAN 1*. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(5), 1957.

Yasin, M., Garancang, S., Hamzah, A. A., Muhammadiyah, U., Unismuh, M., & Negeri, U. I. (2024). *Metode dan Instrumen Pengumpulan Data (Kualitatif*

dan Kuantitatif). (4).

Yusro, H., Suprani, Y., & Dosen. (2019). *Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang*. 21, 114–122.

Abdul Azis Moch Bagja, J. U. A. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA SAN PRIMA SUKABUMI*. 1192, 304–317.

Achmad Asyraq Fadhillah, Habbi Firlana, R. K. A. (2025). Sistem Penilaian Kinerja dan Efektivitasnya di lembaga pemerintahan indonesia. *Cendekia Ilmiah*, 4(6), 2230–2238.

Agustina, F. (2019). *STRATEGI MANJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. s Biro Rektor UISU Lt. 1.

Alan Anjar Hakim, D. E. (2026). *Analisa Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Skala Penilaian pada PT Industrial Multi Fan menciptakan sistem evaluasi kinerja yang lebih profesional dan mendukung keunggulan*. 4.

Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). *Pengaruh kompetensi , motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 5(2), 189–198.

Aryo Adji Nugroho, A. S. H. (2024). *Jurnal Aplikasi Ilmu Ekonomi*. 3(2), 1–11.

Assa, A. F., Dachi, A., Kristen, U., Wacana, K., Tinggi, S., Ekonomi, I., Bisnis, M., & Depok, I. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN B2N DIGITAL FOTOCOPY*. 4(1), 167–176.

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>

EdisonEmron, AnwarYohny, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Alfabeta.

Ernanda, Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(December 2023), 63–64.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv1dp0vwx.24>

Fauzan, M., Arif, F., Hakim, R., & Alfin, R. (2024). *PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Marinecipta Agung Pasuruan)*. 3(12), 2431–2446.

Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). *Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang*. 11(1), 515–522.

Hamid, D. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10.

Herminda, Abdullah Mukhsin, I. R. H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Foods &*. 8(2), 860–868.

Ilham. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang*. *Jmk*, 1(2), 152–161.

Juni Priansa, D. (2021). *Perencanaan & pengembangan SDM*. cv. ALFABETA.

Karyadi, B., & Ali, H. (2025). *Determinasi Kinerja Karyawan : Analisis Motivasi , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja*. 6(4), 3058–3067.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In *Bookchapter*.

Makiah, L. S. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TABALONG*. 7, 984–999.

- Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *DISIPLIN KERJA: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Metris Diksi, Sulaeman, Maman Priyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, & Susilo, D. D. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ITAMA BEKASI*. 14, 65–74.
- Pratama, R. S., & Manggabarani, A. S. (2026). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia , Motivasi , dan Kreativitas Terhadap Kinerja UMKM Kuliner di Bulungan Blok M Jakarta*. 5(3), 3188–3193.
- setyawati Anisa, A. K. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERSERODA) DI KABUPATEN TABALONG*. 7.
- Silalahi Lusiana, Normi Siti, R. T. (2026). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan*. 5(1), 41–50.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Undari Sulung, M. M. (2024). *MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER*. 5(September), 110–116.
- Widodo, F. A. P. dan S. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI JAKARTA*. 2(2), 154–165.
- Windana Fauziah, Siswa Pratama, M. A. (2025). *ANALISIS KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KISEL GRUP MEDAN 1*. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(5), 1957.

Yasin, M., Garancang, S., Hamzah, A. A., Muhammadiyah, U., Unismuh, M., & Negeri, U. I. (2024). *Metode dan Instrumen Pengumpulan Data (Kualitatif dan Kuantitatif)*. (4).

Yusro, H., Suprani, Y., & Dosen. (2019). *Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang*. 21, 114–122.

