

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jessica Ayu Rahmawati⁽¹⁾ Islamuddin⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
jessicaayu68@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at coffee shops in Bengkulu City. The research employed a quantitative method with a causal associative approach. The study population comprised operational employees at seven coffee shops in Bengkulu City, with a sample of 83 employees selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) with IBM SPSS Statistics version 26. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.892$; $\text{sig.} = 0.000$). Work discipline also exerts a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.466$; $\text{sig.} = 0.000$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 42.157$; $\text{sig.} = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) of 0.513 indicates that both variables explain 51.3% of the variation in employee performance, while the remaining 48.7% is attributed to other variables outside the scope of this study. These findings imply that coffee shop management should concurrently strengthen work motivation and enforce work discipline to sustain optimal employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Coffee Shop

PENDAHULUAN

Berjalannya transformasi signifikan gaya hidup masyarakat urban masa kini, di mana aktivitas mengonsumsi kopi telah berevolusi menjadi penanda identitas sosial dan budaya, industri *coffee shop* di Indonesia mengalami lonjakan pertumbuhan yang luar biasa. Perkembangan pasar ini, yang ditandai dengan menjamurnya kedai kopi di berbagai penjuru wilayah, memantik persaingan yang semakin ketat sehingga berdampak langsung pada dinamika harga dan standar kualitas pelayanan (Susianto & Maskan, 2021). Selain itu, Pilihan dan keputusan pembelian konsumen dewasa ini semakin dipengaruhi oleh identitas gaya hidup yang terpancar dari sebuah merek (Damayanti & Sulaeman, 2023). Dinamika ini secara kolektif mengukuhkan *coffee shop* sebagai sektor ekonomi yang sangat kompetitif dan memiliki potensi pertumbuhan pasar yang berkelanjutan.

Namun, pertumbuhan yang masif ini secara inheren menciptakan lingkungan pasar yang sangat jenuh dan kompetitif. Hal ini menjadikan upaya mempertahankan loyalitas pelanggan sebagai peran penting keberhasilan. Dalam konteks persaingan yang ketat ini, keberhasilan bukan saja oleh kualitas produk, melainkan oleh kemampuan *coffee shop* untuk menawarkan nilai unik yang signifikan punya pengaruh positif terhadap loyalitas atau kesetiaan konsumen (Balqis dkk., 2025). Faktor-faktor krusial yang menentukan kemenangan meliputi kualitas

produk, konsistensi pelayanan, dan Lingkungan fisik, yaitu kenyamanan dan atmosfer (desain tempat) yang unik, yang mana secara simultan memengaruhi keputusan dan kepuasan konsumen (Lembong, 2024). Dalam persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama yang mempengaruhi kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang optimal pada *coffee shop* tercermin melalui berbagai aspek, seperti konsistensi dalam penyajian minuman, kecepatan pelayanan, keramahan dalam berinteraksi dengan pelanggan, serta kemampuan untuk menangani keluhan dengan profesional (Nilamanda & Prabowo, 2024).

Kinerja karyawan optimal sangat bergantung pada motivasi kerja dan disiplin kerja, di mana Manajemen SDM berperan penting untuk mengembangkan dan menjaganya, sebab tanpa keduanya, peningkatan performa dan kepatuhan regulasi sulit tercapai. Namun, kualitas pelayanan sebagai kunci daya saing sering terancam oleh kinerja yang suboptimal, ditunjukkan oleh inkonsistensi layanan dan isu kedisiplinan, studi empiris bahkan mengindikasikan terkait disiplin kerja berdampak pada penurunan kinerja (Cecarrio et al., 2025). Mengingat ancaman ini dapat menggerus reputasi dan mutu layanan, maka penting untuk melakukan kajian mendalam terhadap faktor internal guna mencari solusi terukur untuk menjaga stabilitas operasional.

Dalam menganalisis hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan, motivasi kerja menjadi landasan teoretis yang penting. Menurut Agustini (2019), motivasi kerja merupakan unsur vital yang mengatur perilaku manusia. Motivasi ini bertindak sebagai pendorong internal yang memastikan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tiga dimensi kualitas utama: semangat, kerelaan, dan tanggung jawab penuh, yang mana kualitas-kualitas tersebut sangat menentukan kepuasan pelanggan di *coffee shop*.

Disiplin dalam bekerja adalah hal penting dalam mengelola tenaga kerja manusia. Menurut Agustini (2019), Disiplin kerja merupakan wujud dari kesadaran, semangat, dan kemauan karyawan untuk bersikap dan bertindak menurut seluruh norma serta aturan tempat kerja, yang lahir dari kesadaran diri sebagai perwujudan tanggung jawab dan komitmen, bukan karena paksaan, demi mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan teratur.

Namun, usaha untuk menjaga performa optimal karyawan di *coffee shop* dihadapkan pada berbagai rintangan. Hasil observasi awal yang dilakukan oleh di beberapa *coffee shop* di Kota Bengkulu, yaitu dua2 *coffee*, Larzo *coffee*, Trilogi, Kopi Bini, rucci, garis waktu dan Sebiru Renjana dengan durasi pengamatan selama 2 minggu pada jam sibuk (pukul 20.00-22.00), menunjukkan tanda-tanda penurunan kinerja karyawan melalui fenomena yang dapat diukur.

Pertama, terkait disiplin kerja, ditemukan adanya ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar yang telah ditetapkan manajemen, yang terlihat dari: (a) waktu yang dibutuhkan untuk menyajikan minuman melampaui standar yang ideal, dengan rata-rata mencapai 15-20 menit pada saat ramai, padahal standar operasionalnya seharusnya adalah 5-10 menit; (b) barista kerap mengabaikan urutan antrian yang benar, menyebabkan penundaan rata-rata 10-15 menit per pesanan pada jam sibuk; (c) di bagian kitchen, ditemukan ketidakpatuhan terhadap jadwal shift yang telah ditetapkan dan seringnya keterlambatan dalam melakukan serah terima tugas antar shift; serta (d) ketidakkonsistenan dalam menerapkan standar operasional prosedur pelayanan, seperti variasi dalam cara menyapa pelanggan serta prosedur konfirmasi pesanan dan minimnya inisiatif proaktif dalam menawarkan bantuan, khususnya kepada pelanggan baru yang terlihat kebingungan.

Kedua, mengenai motivasi kerja, terdapat dua faktor utama yang terungkap dari hasil observasi awal: (a) karyawan *coffee shop* menyatakan kurangnya sistem pengakuan dan apresiasi dari manajemen, terutama dalam situasi tekanan tinggi seperti menangani komplain pelanggan atau melayani pada jam sibuk; dan (b) terdapat masalah dalam pola komunikasi vertikal dengan manajemen, yang ditandai dengan minimnya sesi *feedback* rutin dan tidak adanya forum diskusi terbuka untuk membahas kendala operasional yang dihadapi tim.

Ketiga, dampak dari kedua isu di atas terhadap kinerja karyawan sangat terlihat dan dapat diukur dalam operasional sehari-hari: (a) waktu penyajian yang melebihi standar perusahaan, terutama pada jam sibuk yang rata-ratanya mencapai 15-20 menit (standar ideal: 5-10 menit), sehingga mengakibatkan antrean panjang; (b) penurunan kualitas pelayanan yang signifikan selama jam sibuk, terlihat dari sikap karyawan yang tampak terburu-buru, dan lebih cenderung bersikap responsif secara pasif dibandingkan proaktif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan; serta (c) inkonsistensi dalam hasil kerja yang terlihat dari hasil variasi kualitas produk, baik dari segi rasa maupun penyajian, yang mengindikasikan kurangnya kontrol kualitas di setiap tahap produksi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (*Cardosof et al.*, 2023; Rahmadani & Winarno, 2023; Wicaksono & Suherman, 2025), motivasi dan kedisiplinan memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai di industri kedai kopi. Motivasi kerja, yang dapat dipahami sebagai energi penggerak dari dalam diri maupun lingkungan luar yang memengaruhi antusiasme, fokus, dan daya tahan seseorang dalam bekerja, nyata-nyata memberikan efek nyata terhadap optimalisasi hasil kerja. *Cardosof et al.* (2023) memperlihatkan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja, baik secara individual maupun terintegrasi, memberikan kontribusi positif yang bermakna terhadap performa karyawan dengan total sumbangan pengaruh sebesar 91,2%. Tentunya ini didukung dari studi Wicaksono & Suherman (2025) yang hasilnya menampilkan perusahaan yang berhasil menanamkan kedisiplinan secara konsisten dapat meningkatkan produktivitasnya hingga 30% lebih baik dibandingkan organisasi dengan tingkat disiplin yang rendah. Pada akhirnya, kolaborasi antara motivasi dan disiplin menjadi fondasi dalam membangun pola perilaku kerja yang tidak hanya efektif tetapi juga berkelanjutan, terutama ketika diterapkan dalam lingkungan *coffee shop* yang dinamis dan penuh tantangan.

Penelitian ini membahas secara rinci bagaimana motivasi serta disiplin kerja mempengaruhi peningkatan performa dari karyawan di sebuah kafe di Kota Bengkulu. Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada beberapa hal penting. Pertama, perkembangan *coffee shop* di Kota Bengkulu semakin pesat dalam beberapa tahun terakhir, sehingga sektor ini menjadi bagian penting dari ekonomi kreatif daerah. Kedua, hasil survei awal terhadap beberapa *coffee shop* mengindikasikan bahwa sebagian besar kedai kopi bergelut dengan isu ketidakstabilan performa pegawai, sehingga berdampak langsung terhadap mutu layanan. Selain itu, karakter masyarakat yang menjunjung tinggi semangat kebersamaan dan tanggung jawab kolektif turut membentuk pola khas dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maslow (1954) dalam Zameer et al. (2014), motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan 5 kebutuhan hierarkis yakni keperluan fisiologis, sosial, keamanan dan aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja optimal ketika organisasi dapat memenuhi kebutuhan tersebut, dimulai dari gaji yang layak hingga pengakuan dan peluang pengembangan diri (kebutuhan aktualisasi).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Lusitawati dkk. (2023), terlihat keterkaitan yang signifikan antara motivasi kerja dengan capaian kinerja. Motivasi dijelaskan sebagai mekanisme yang menggerakkan energi, menentukan arah tindakan, dan mempertahankan ketekunan individu hingga tujuan tercapai. Tingginya motivasi diharapkan dapat membuat karyawan bekerja lebih keras dan lebih aktif, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan motivasi yang rendah juga menentukan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Alam & Putri (2023), disiplin kerja dinilai memiliki peran penting karena merupakan perilaku individu yang mengikuti aturan dan prosedur kerja, di mana kinerja karyawan yang unggul menjadi kunci pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan temuan studi mereka, meskipun disiplin Kerja memberi efek positif pada kinerja karyawan. Meski demikian,

secara parsial pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, menandakan hubungan positif yang kurang kuat dengan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Dewi & Hermiati (2024), terlihat kedisiplinan berdampak positif dan berarti terhadap produktivitas pekerja di lingkungan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tertib dan teratur penerapan disiplin di tempat kerja, maka akan meningkatkan capaian kerja dari karyawan. Sehingga menumbuhkan kepatuhan dan kesadaran terhadap norma serta standar yang berlaku dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk mewujudkan luaran pekerjaan yang unggul.

Menurut Burhanudin dkk. (2023), mengungkapkan bahwa kepatuhan terhadap tata tertib membuktikan dampak positif yang nyata terhadap produktivitas pekerja. Studi yang dilakukan terhadap 70 pegawai non-struktural di lingkungan Kantor Pos Wates, Kulon Progo, Yogyakarta ini memperlihatkan pola bahwa peningkatan dalam hal kedisiplinan selalu selaras dengan kenaikan capaian kerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya upaya berkelanjutan dari pihak manajemen untuk memelihara dan menguatkan budaya patuh terhadap aturan demi memaksimalkan hasil kerja.

Dalam konteks *coffee shop*, disiplin kerja merupakan elemen krusial yang mewujudkan layanan memuaskan dan operasional efektif, sehingga turut menentukan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dua faktor menjadi penentu utama pencapaian hasil kerja karyawan, khususnya di sektor *coffee shop*, adalah dorongan motivasi dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Motivasi dapat dimaknai sebagai mekanisme psikologis yang mengarahkan seberapa kuat usaha, ke mana perilaku ditujukan, serta berapa lama seseorang bertahan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Kirana dkk. (2022) mengungkapkan bahwa kontribusi gabungan dari disiplin dan motivasi kerja mencapai angka 55,6 persen dalam memengaruhi performa karyawan, ketika diuji secara simultan dengan variabel lingkungan kerja.

Rahmadani & Winarno (2023) memperlihatkan faktor motivasi dan kedisiplinan memiliki dampak yang nyata terhadap hasil kerja pegawai. Untuk mengoptimalkan capaian tersebut, institusi disarankan mengadakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, memberikan kompensasi berbasis prestasi, serta menumbuhkan iklim kerja yang mendukung.

Sinergi motivasi dan disiplin kerja di *coffee shop* sangat penting. Kombinasi ini menciptakan kinerja optimal, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mempercepat pertumbuhan bisnis.

METODE

Populasi

Sugiyono (2019) menyebut populasi sebagai seluruh objek maupun subjek penelitian dan memiliki karakteristik khusus serta menjadi dasar penarikan simpulan. Adapun populasinya yaitu semua karyawan operasional pada 7 *coffee shop* di Kota Bengkulu yang dipilih berdasarkan kriteria: telah beroperasi minimal 2 tahun, memiliki minimal 7 karyawan, masih aktif beroperasi, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Kriteria minimal 2 tahun beroperasi ditetapkan karena usaha yang telah melewati periode tersebut dinilai sudah memiliki struktur organisasi, sistem kerja, dan budaya perusahaan yang stabil. Daft, (2007) menyatakan bahwa organisasi yang telah melampaui fase awal pembentukannya umumnya sudah memiliki rutinitas kerja dan prosedur operasional yang terstandarisasi. Senada dengan hal tersebut, Hannan & Freeman (1984) mengemukakan bahwa risiko kegagalan usaha cenderung tinggi pada tahun-tahun awal operasional, sehingga usaha yang mampu bertahan lebih dari 2 tahun dianggap memiliki kestabilan yang memadai sebagai objek penelitian.

Populasi dibatasi pada karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional dan pelayanan harian, meliputi barista, kitchen, kasir, dan waiter/waitress, dengan total 92 orang. Dari jumlah tersebut, 83 karyawan memenuhi syarat masa kerja minimal 6 bulan dan ditetapkan sebagai sampel, sementara 9 karyawan lainnya tidak diikutsertakan karena belum memenuhi kriteria tersebut.

Sampel

Sampel dijelaskan Sugiyono (2019) berupa potongan dari keseluruhan populasi yang menjadi perwakilan karakteristik tertentu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yakni purposive sampling, yakni pemilihan responden sesuai kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Pendekatan ini digunakan karena sampel hanya mencakup karyawan yang memenuhi syarat sesuai tujuan penelitian. Sampel penelitian berjumlah 83 orang dari total 92 karyawan operasional di tujuh *coffee shop* Kota Bengkulu, dengan kriteria masa kerja minimal 6 bulan.

Kriteria ini ditetapkan dengan pertimbangan bahwa karyawan memerlukan waktu adaptasi untuk memahami lingkungan kerja secara utuh. Mathis & Jackson (2007) menjelaskan bahwa masa orientasi dan adaptasi karyawan terhadap budaya organisasi, sistem kerja, dan lingkungan perusahaan umumnya memerlukan waktu beberapa bulan. Robbins & Judge, (2024) menegaskan tentang sosialisasi memerlukan waktu agar karyawan paham akan adanya tatanan nilai dan norma. Untuk itu karyawan dengan masa kerja minimal 6 bulan dianggap memiliki pemahaman yang memadai untuk menilai variabel penelitian secara akurat.

Dari total populasi 92 karyawan operasional di tujuh *coffee shop* Kota Bengkulu, terpilih 83 orang sebagai sampel penelitian. Rinciannya dapat dilihat pada berikut:

Tabel 1
Distribusi Populasi Penelitian

No	Nama Coffee shop	Jumlah Sampel	Persentase
1	Dua2 Coffee	10	12,0%
2	Kopi Bini	7	8,4%
3	Larzo	13	15,7%
4	Trilogi	18	21,7%
5	Rucci	7	8,4%
6	Sebiru Renjana	21	25,3%
7	Garis Waktu	7	8,4%
Total Sampel		83	100%

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian memakai tiga teknik mengumpulkan data guna mendapatkan informasi yang tepat dan relevan, yaitu:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner digunakan dengan menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini, metode tersebut dimanfaatkan guna mengumpulkan pendapat karyawan *coffee shop* Kota Bengkulu mengenai motivasi, disiplin, dan kinerja mereka. Pengukuran setiap variabel dilakukan dengan skala Likert, yang penilaiannya menurut poin jawaban responden.

2. Observasi

Observasi langsung mengamati fenomena di lapangan, yaitu di *coffee shop* Kota Bengkulu. Pengamatan sistematis ini bertujuan memperoleh data aktual terkait perilaku kerja karyawan sesuai fokus penelitian.

3. Wawancara

Wawancara adalah proses pertukaran informasi melalui tanya jawab untuk membangun makna (Sugiyono, 2019). Sebagai teknik pendukung dalam penelitian kuantitatif ini, wawancara digunakan untuk memperkuat temuan kuesioner serta menggali konteks lebih

dalam mengenai motivasi kerja dan juga disiplin yang memengaruhi kinerja pegawai. Narasumber dalam wawancara adalah manajer serta karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian serta menguji hipotesis melalui pendekatan statistik. Analisis regresi linear berganda dipakai untuk menilai kontribusi motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai di *coffee shop* Kota Bengkulu, dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26.0. Dalam penelitian ini, beberapa teknik digunakan, antara lain:

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memaparkan data yang terkumpul tanpa harus mengambil kesimpulan umum. tujuannya hanya menampilkan fakta secara apa adanya (Sugiyono, 2019). Studi kali ini memakai analisis deskriptif dalam menggambarkan data dari 83 responden karyawan *coffee shop* Kota Bengkulu.

Pengukuran penelitian ini memakai skala Likert dalam menangkap sikap, opini, dan persepsi individu atas fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2019). Penjabaran variabel menjadi indikator dalam bentuk pernyataan dengan lima pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor. Pedoman interpretasi skor rata-rata berupa:

Tabel 2
Kategori Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1.	1,00-1,80	Sangat Rendah
2.	1,81-2,60	Rendah
3.	2,61-3,40	Sedang
4.	3,41-4,20	Tinggi
5.	4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019)

Analisis Statistik Inferensial

Data selanjutnya ditarik ke populasi menggunakan statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2019), teknik ini memang digunakan untuk keperluan generalisasi. Dalam penelitian ini, analisis tersebut dipakai untuk menguji apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu, dengan prosedur analisis sebagai berikut:

Uji Instrumen

Untuk mengevaluasi kualitas kuesioner yakni uji instrumen yang mencakup validitas dan reliabilitas. Kuesioner dipakai menilai motivasi kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu. Data dianalisis dari 83 responden, masing-masing menilai memakai skala Likert lima tingkat.

Tabel 3
Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

1. Uji Validitas

Supaya pertanyaan yang digunakan tidak keluar dari tujuan penelitian, dilakukan uji validitas. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas berkaitan dengan ketepatan data

terhadap realitas objek yang diteliti. Cara mengujinya adalah dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total memakai rumus Pearson Product Moment:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas

X = Nilai total tiap item dari responden

Y = Nilai total seluruh item

n = Total sampel

Kriteria penentuan validitas:

- Item dinyatakan valid jika rhitung > rtabel
- Item dinyatakan tidak valid jika rhitung < rtabel.

Nilai koefisien hitung diperoleh melalui aplikasi SPSS, yang kemudian diperbandingkan dengan koefisien tabel. Berdasarkan jumlah partisipan sebanyak 20 orang, derajat bebas (df) = n-2 = 20-2, dan juga taraf signifikansi 0,05, maka diketahui nilai koefisien tabel adalah 0,444.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap konsistensi hasil pengukuran ketika instrumen yang sama digunakan secara berulang pada objek yang sama (Sugiyono, 2019). Pengujian ini hanya dilakukan pada pernyataan yang telah lolos uji validitas. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r₁₁ = kofisien Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum \sigma_b^2$ = Total Varian Butir

σ_t^2 = varians total

Kategori pengambilan keputusan:

- nilai lebih dari 0,60 menunjukkan instrumen reliabel.
- nilai di bawah 0,60 menandakan instrumen tidak reliabel.

Sugiyono (2019) membagi reliabilitas menjadi lima tingkatan. skor antara 0,00–0,20 menunjukkan reliabilitas rendah, 0,21–0,40 agak rendah, 0,41–0,60 cukup, 0,61–0,80 reliabel, dan 0,81–1,00 sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi dijalankan, penting memastikan bahwa model yang dipakai memenuhi kriteria kelayakan. Model yang lulus uji asumsi klasik mampu menghasilkan estimasi yang handal dan akurat dalam menilai keterkaitan antar variabel. Berikut dijabarkan pengujiannya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memastikan data regresi mengikuti distribusi normal (Sugiyono, 2019). Penelitian memakai Kolmogorov-Smirnov sebelum pengujian hipotesis.

1. Apabila Sig. > 0,05, maka data dikategorikan normal. Namun bila Sig. < 0,05, data tidak memenuhi asumsi normalitas..
2. Ketika data terbukti normal, maka hasil uji t dan uji F dalam menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipercaya keabsahannya

2. Uji multikolonieritas

Agar model regresi tidak bias akibat hubungan antar variabel bebas yang terlalu kuat, perlu dilakukan uji multikolinearitas. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pengujian ini bertujuan melihat keterkaitan antar variabel bebas. Indikator yang dipakai untuk memeriksa multikolinearitas adalah Tolerance dan VIF. Kondisi Tolerance yang melebihi 0,10 dan VIF di bawah 10 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Sebaliknya, Tolerance < 0,10 dan VIF > 10 menandakan masalah multikolinearitas terjadi. Jika gejala Multikolinearitas tidak terjadi, maka motivasi kerja dan disiplin kerja dapat digunakan bersama dalam model regresi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah dengan melihat grafik plot antara lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang dipakai dalam mengetahui hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Dalam studi ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Berikut adalah persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁, X₂ = Variabel Bebas

e = Error Term

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

R² atau koefisien determinasi, dipakai untuk melihat sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mampu menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, R² digunakan untuk mengukur kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yakni semakin tinggi R², semakin besar kemampuan penjelasannya.

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = KoefisienDeterminasi

r = Koefisien Korelasi

Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam meninjau bagaimana variabel tersebut terhadap kinerja, hipotesis diuji memakai uji parsial (t) dan simultan(F).

1. Uji Parsial (t-Statistik)

Uji t menilai pengaruh individu variabel independen terhadap dependen (Sugiyono, 2019), khususnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Saat nilai Sig. < 0,05 atau t hitung melebihi t tabel, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel bebas.
2. Namun, jika Sig. > 0,05 atau t hitung tidak sampai t tabel, H₀ diterima, menandakan pengaruhnya tidak signifikan.

3.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F digunakan untuk meneliti dampak gabungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2019).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Bila Sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memberi pengaruh signifikan.
2. Sebaliknya, jika kondisi tersebut tidak terpenuhi, H_0 tetap berlaku, menunjukkan pengaruh simultan tidak ada.

HASIL

Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden tentang X_1 (motivasi kerja) tercatat 3,05, sehingga masuk kategori sedang. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7, yakni 3,14. Adapun nilai terendah berada pada item nomor 1 dengan skor 2,84. Temuan ini selaras dengan identifikasi masalah pada latar belakang yang menyoroti belum maksimalnya motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persepsi sebagian karyawan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja, tip/insentif yang diberikan dinilai kurang memotivasi, serta masih terbatasnya rasa keterlibatan sebagai bagian penting dari tim. Kategori sedang mengindikasikan bahwa motivasi karyawan belum mencapai level optimal, terutama pada aspek kompensasi finansial dan rasa keberhargaan di lingkungan kerja yang masih perlu mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen *coffee shop*.

Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

Pada tabel di bawah ini ditampilkan data mengenai tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X_2), dalam kategori sedang. Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 5 dengan skor 3,41, sedangkan nilai terendah berada pada item nomor 7 dengan skor 2,99. Meskipun rata-rata tergolong sedang, analisis per item menunjukkan masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada kedisiplinan dalam menjaga penampilan dan standar seragam, serta kontribusi terhadap pencapaian target penjualan harian yang juga masih berada di level rendah dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran karyawan terhadap standar penampilan dan tanggung jawab terhadap target operasional *coffee shop* masih perlu mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Jawaban terkait kinerja karyawan (Y), yaitu 2,88 (kategori sedang), mengonfirmasi kinerja yang belum optimal. Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 8 dengan skor 3,08, sedangkan nilai terendah berada pada item nomor 5 dengan skor 2,72. Temuan ini selaras dengan identifikasi masalah pada latar belakang yang menyoroti belum optimalnya kinerja karyawan, yang ditandai dengan waktu penyajian yang melampaui standar, ketidakakuratan dalam memproses pesanan, serta inkonsistensi kualitas produk yang disajikan. Kategori sedang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek efisiensi waktu pelayanan dan keakuratan produk yang merupakan tuntutan utama dalam industri *coffee shop*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linear berganda, penelitian menilai pengaruh masing-masing variabel bebas dan pengaruh gabungannya terhadap variabel terikat. Tabel berikut menyajikan hasil analisis tersebut.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.662	.355		0.706	.482		
	X2	.442	.064	.539	6.892	.000	.996	1.004
	X1	.338	.052	.505	6.466	.000	.996	1.004
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Tabel 4.12 menjadi dasar untuk menyusun model regresi linear berganda yang menjelaskan kinerja karyawan, yang hasilnya berupa:

$$Y = 1.662 + 0,442X_1 + 0,338X_2$$

makna dari persamaan linier tersebut yaitu:

1. Kinerja karyawan bernilai 1.662 ketika motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama nol, berdasarkan konstanta 1.662
2. Koefisien motivasi 0,442 menjelaskan bahwa kenaikan satu satuan motivasi menambah kinerja 0,442 satuan.
3. Koefisien disiplin 0,338 berarti setiap tambahan satu satuan disiplin meningkatkan kinerja 0,338 satuan, dengan variabel lain dianggap tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t menampilkan setiap variabel bebas diuji satu per satu untuk memastikan dampaknya terhadap variabel terikat. Rincian hasilnya yakni:

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.662	.355		0.706	.482		
	X1	.442	.064	.539	6.892	.000	.996	1.004
	X2	.338	.052	.505	6.466	.000	.996	1.004
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Hasil uji t pada Tabel 4.13 di atas memberikan gambaran yaitu:

1. Dengan t 6,892 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, motivasi kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak, H_1 diterima.
2. Dengan t hitung sebesar 6,466 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), variabel disiplin kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif pada kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_1 diterima,

2. Uji F

Untuk melihat keterkaitan simultan variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan uji F. Hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.456	2	429.228	42.157	.000 ^b
	Residual	814.532	80	10.182		
	Total	1672.988	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Perolehan F hitung 42.157 dan signifikansi 0,000 dalam Tabel 4.14 mengindikasikan bahwa Jika digabung, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti punya andil signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716	0,513	0,501	3,19087

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Pada tabel 4.15 memperlihatkan nilai R Square 0,506 (51,3%), model penelitian ini menunjukkan daya jelas yang cukup kuat, di mana motivasi dan disiplin kerja bersama-sama menggambarkan besarnya kinerja. Adapun 48,7% sisanya dipengaruhi unsur lain di luar pembahasan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel yang diuji, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Kreitner & Angelo (2007), merupakan mekanisme psikologis yang mengaktifkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku sukarela seseorang demi tercapainya tujuan. Dalam konteks *coffee shop*, motivasi kerja berperan sebagai penggerak internal yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh semangat dan komitmen tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung teori tersebut, berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.13 yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $6,892 > t$ -tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan *coffee shop*, maka akan semakin tinggi pula kontribusi dan performa kerjanya.

Koefisien regresi positif sebesar 0,442 dengan Beta 0,539 menegaskan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terbukti lebih bersemangat dalam melayani pelanggan, lebih siap menghadapi kondisi jam sibuk, lebih aktif meminta umpan balik untuk perbaikan diri, serta lebih berkomitmen dalam meningkatkan keterampilan, misalnya melalui pelatihan yang disediakan oleh pihak manajemen *coffee shop*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusitawati dkk. (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak intensitas dan ketekunan kerja karyawan. Ketika karyawan mendapatkan dorongan internal yang kuat dari lingkungan kerja, seperti upah yang layak, kesempatan untuk berkembang, dan rasa aman dalam bekerja, maka semangat kerja dan produktivitas mereka cenderung meningkat secara signifikan.

Hasil ini juga konsisten dengan temuan Burhanudin dkk. (2023) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi tinggi mampu bekerja secara optimal meski dalam kondisi lelah, aktif mencari metode kerja yang lebih efektif, serta menjaga standar kualitas produk dan pelayanan yang konsisten di setiap sesi kerja.

Lebih lanjut, Alam dan Putri (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan di lingkungan *coffee shop*. Temuan tersebut selaras dengan kondisi di lapangan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu, di mana karyawan dengan motivasi tinggi menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif, inovatif, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Dengan demikian, hasil empiris ini memperkuat landasan teori bahwa motivasi kerja adalah faktor psikologis kunci yang tidak hanya membentuk perilaku kerja positif, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan *coffee shop*.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Sinambela (2021), merupakan fungsi manajerial dengan tujuan membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan regulasi serta menumbuhkan tanggung jawab etis dan komitmen kolektif yang esensial untuk mewujudkan tata kelola organisasi yang efektif. Dalam konteks bisnis *coffee shop* yang sangat mengandalkan standarisasi proses dan mutu layanan, disiplin kerja menjadi elemen krusial yang mewujudkan operasional berjalan lancar dan pelayanan yang memuaskan.

Hasil penelitian mendukung teori tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi pada Tabel 4.13, yang memperlihatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung}$ sebesar $6,466 > t\text{-tabel}$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi terbukti lebih patuh terhadap prosedur kerja, lebih konsisten dalam kehadiran, dan lebih bertanggung jawab dalam pencapaian target operasional.

Koefisien regresi sebesar 0,338 dengan Beta 0,505 menjelaskan adanya kontribusi nyata disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja. Dalam praktiknya di *coffee shop* Kota Bengkulu, disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu memulai shift, tingkat kehadiran yang stabil sehingga operasional tim berjalan lancar, serta ketaatan terhadap prosedur baku dalam pembuatan dan penyajian minuman. Lebih dominannya kontribusi disiplin dibanding motivasi dapat dijelaskan oleh karakteristik bisnis *coffee shop* yang sangat mengandalkan standarisasi proses dan mutu layanan yang harus konsisten di setiap waktu kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Hermiati (2024), yang memperlihatkan pemeliharaan kedisiplinan karyawan secara konsisten akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tertib dan teratur penerapan disiplin di tempat kerja, maka akan meningkatkan capaian kerja dari karyawan, sehingga menumbuhkan kepatuhan dan kesadaran terhadap norma serta standar yang berlaku dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk mewujudkan luaran pekerjaan yang unggul.

Dengan demikian, hasil empiris ini selaras dengan pandangan para ahli bahwa disiplin kerja bukan hanya berdampak pada kepatuhan administratif semata, tetapi juga secara langsung mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik di lingkungan *coffee shop*. Dalam sistem kerja shift yang diterapkan di *coffee shop*, ketidakhadiran atau keterlambatan seorang karyawan saja

dapat mengganggu ritme kerja tim dan berakibat pada menurunnya mutu pelayanan yang diterima pelanggan.

Maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang tinggi mencerminkan dedikasi karyawan terhadap standar perusahaan dan tanggung jawab profesionalnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hasil analisis regresi dan uji F yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang signifikan dari kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Hasil dari Tabel 4.14 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 42,157 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara dorongan motivasi yang kuat dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang konsisten secara kolektif memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu.

Nilai R Square sebesar 0,513 mengartikan bahwa 51,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Besaran kontribusi ini tergolong cukup besar dalam konteks penelitian sosial, yang menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja bukan sekadar pelengkap, melainkan aspek inti yang menentukan bagaimana kinerja karyawan terbentuk dan berkembang di lingkungan *coffee shop*.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani & Winarno (2023) pada Dreezel *Coffee*, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kontribusi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan bahkan mencapai angka yang sangat signifikan, menegaskan betapa pentingnya pengelolaan motivasi dan disiplin secara bersamaan dalam industri *coffee shop*.

Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan temuan Kirana dkk. (2022), yang mengungkapkan bahwa kontribusi gabungan dari disiplin dan motivasi kerja mencapai 55,6% dalam memengaruhi performa karyawan. Hal ini menunjukkan pola yang konsisten bahwa kedua faktor ini memiliki sinergi yang saling melengkapi dalam membentuk produktivitas karyawan.

Motivasi berperan sebagai pendorong yang menggerakkan karyawan untuk terus berkembang dan berinovasi, sedangkan disiplin berfungsi sebagai pengarah agar semangat tersebut diwujudkan secara konsisten sesuai dengan standar yang berlaku di lingkungan *coffee shop*. Jika manajemen hanya memusatkan perhatian pada satu aspek tertentu, maka hasil yang dicapai tidak akan sepenuhnya optimal.

Maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan merupakan faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Apabila pengelolaan kedua aspek dilakukan secara jelas dan berkelanjutan, kinerja karyawan dipastikan terus meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap mutu pelayanan dan keberlanjutan usaha *coffee shop* di Kota Bengkulu yang semakin kompetitif. Adapun 48,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja, yang dapat menjadi bahan eksplorasi bagi penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data terhadap pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,892 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Koefisien regresi positif sebesar 0,442 dengan Beta 0,539 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa dukungan, semangat kerja, serta terpenuhinya kebutuhan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan kualitas kinerja di lingkungan *coffee shop*.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar 6,466 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,338 dengan Beta 0,505 membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan berkontribusi nyata terhadap optimalisasi kinerja karyawan *coffee shop*.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,157 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa sebesar 51,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Tarigan, P., & Sembiring, N. (2021). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Delima Asih Sisma Medika Hospital in Karawang Regency. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(5).
<https://doi.org/10.38035/jafm.v2i5>
- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen SDM Teori, Konsep Dan Indikator* (Cet. 2). Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Pressv.
<http://digilib.unimed.ac.id/40887/1/fulltext.pdf>
- Alam, I. A., & putri, I. P. (2023). View of Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1253>.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (Jems) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.

- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Balqis, H. O., Rahma, G. P., Khusna, & Noviyanti, I. (2025). Pengaruh Strategi Diferensiasi Produk Terhadap Loyalitas Konsumen pada Kedai Kopi Kinikawa di Pangkal Pinang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(1), 297–316. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6217>
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2003). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- Budiarta, I. M., Kusuma, I. G. A. N. G. E. T., & Jodi, I. W. G. A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. *Emas*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4253>
- Burhanudin, Pratiwi, D. F. P., & Apriyani, Y. (2023). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHES)*, 2(5). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.430>
- Byars, L., & Rue, L. (2011). *Human Resource Management* (ed. 10). McGraw-Hill Companies.
- Cardosof, F., Kellen, P. B., & Soares, D. A. C. (2023). Evaluating Employee Performance through Work Motivation, Work Discipline, and Leadership Style. *Journal Of Digitainability, Realism & Mastery (Dream) Journal Of Digitainability*, 02(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.176>
- Cecarrio, D. P., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(4), 264–272. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i4.908>
- Daft, R. L. . (2007). *Organization theory and design*. Thomson South-Western.
- Damayanti, E. R., & Sulaeman, E. (2023). Pengaruh Citra Merek, Harga dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Kopi Janji Jiwa di Kota Karawang. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7567389>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*.
- Dewi, S., & Hermiati, N. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>

- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Monolak Perilaku Korupsi* (Titis Yuliyanti (ed.)). Deepublish.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- George, C. S. (1974). *Management for Business and Industry* (Rev. ed). Prentice-Hall.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. In Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Association*, 149–164. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/2095567>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Islamuddin, I., Idris, S., Ranidiah, F., & Finthariasari, M. (2024, March). Intelligent system adoption in knowledge management system model for small medium enterprise community. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3026, No. 1). AIP Publishing.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo.
- Khaeruman, Marnisah, L., Syeh, I., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus (Cet. 1). CV. AA Rizky. <http://repository.upm.ac.id/2567/1/0>. Bab 7 Bookchapter Manajemen.pdf
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2007). *Organizational Behavior* (ed. 8). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Lembong, J. A. Y. (2024). Analisis Persaingan Coffee Shop Di Balikpapan Berdasarkan Persepsi Konsumen Menggunakan Metode Multidimensional Scaling Dan Factor Analysis. *Jurnal Teknik Industri*, 27.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi

- Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2), 196-208.
- Lusitawati, Didin, H. P., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*.
<https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Maruli, T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja (M. Dr. Irene Silviani (ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. In *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (1964). Human motivation. In *Acta Psychologica* (Vol. 23, Issue C).
- Nilamanda, C., & Prabowo, B. (2024). The Influence of Product Quality, Service Quality, and Customer Satisfaction on Loyalty at Janji Jiwa Mulyosari Coffee Shop Surabaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(4), 11–17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.1648>
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
<https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Onsardi, F. R., Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rahmadani, N. A., & Winarno, A. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dreezel Coffee: Studi tentang Disiplin dan Motivasi Kerja.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1529>
- Rivai, A. (2020). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, S. P. ., & Judge, T. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Susianto, D. F., & Maskan, M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Kedai Kopi Bedjana Tiny House Malang. <https://jurnal.polinema.ac.id/index.php/jab/article/view/7093>
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (10th ed.). Kencana.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Vahera, D., & Onsardi. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. <https://doi.org/https://doi.org/10.61567/jmmib.v2i1.39>
- Wicaksono, Y., & Suherman, A. (2025). The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At Pt Prima Hidup Lestari South Jakarta. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>