

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayuna Coffee Shop

Maryam¹, Muji Rahayu²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im,

ARTICLE INFO

Article history:

Received Apr 20, 2026

Revised apr 25, 2026

Accepted Apr 29, 2026

Keywords:

Disiplin kerja,
Kinerja karyawan
Motivasi kerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi berjumlah 30 orang yang merupakan karyawan Ayuna Coffee Shop. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa makin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki, makin tinggi kinerja yang dihasilkan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Maryam,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im,
Jl. Belitung No.7 Bandung
Email: mmar67770@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Industri food and beverage, khususnya segmen coffee shop, telah mengalami pertumbuhan yang luar biasa dalam satu dekade terakhir di Indonesia. Data dari Asosiasi Pengusaha Kafe dan Restoran Indonesia (Apkrindo) mencatat bahwa pertumbuhan kedai kopi mencapai lebih dari 15% per tahun, dengan estimasi lebih dari 3.000 gerai coffee shop tersebar di berbagai kota besar pada tahun 2023. Pertumbuhan ini tidak hanya menciptakan peluang bisnis, tetapi juga persaingan yang semakin ketat, di mana kualitas pelayanan dan kinerja sumber daya manusia menjadi pembeda utama antar pelaku usaha (Moorhead & Griffin, 1998).

Kinerja karyawan merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Robbins & Judge, 2019), kinerja individu adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang mencakup dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam konteks coffee shop, kinerja karyawan sangat menentukan kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan keberlangsungan bisnis secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi pada coffee shop yang menjadi objek penelitian ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal selama dua minggu dan wawancara dengan manajer operasional pada bulan Februari 2026, ditemukan beberapa gejala yang mengkhawatirkan, antara lain: (1) keterlambatan dalam melayani pelanggan di atas 10 menit pada jam sibuk, (2) tingkat ketidakhadiran karyawan yang mencapai rata-rata 12% per bulan, (3) rendahnya konsistensi kualitas produk yang dikeluhkan oleh pelanggan melalui ulasan daring, dan

(4) beberapa karyawan tidak mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Kondisi ini berpotensi merugikan bisnis jika tidak segera ditangani.

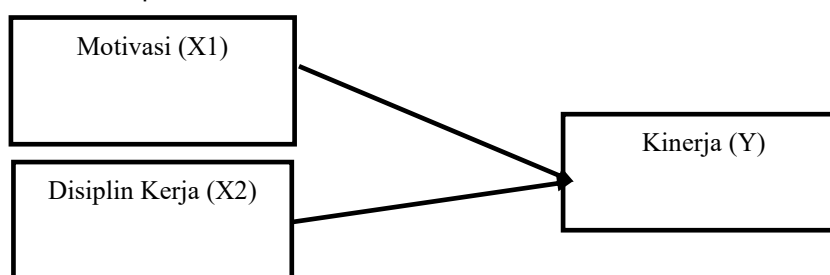
Dari hasil wawancara mendalam dengan manajer operasional, teridentifikasi dua faktor utama yang diduga menjadi penyebab permasalahan tersebut, yaitu lemahnya motivasi kerja dan kurang optimalnya disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan cenderung rendah, terutama terkait kurangnya pengakuan dari pimpinan, minimnya kesempatan pengembangan diri, dan sistem insentif yang dianggap kurang adil. Sementara itu, pelanggaran terhadap aturan kedisiplinan seperti keterlambatan hadir, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan ketidakpatuhan terhadap SOP juga sering terjadi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berperilaku dan bekerja dengan sungguh-sungguh. (Ryan & Deci, 2020) dalam teori self-determination menyatakan bahwa motivasi intrinsik, yang meliputi kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterkaitan sosial, berperan dominan dalam mendorong kinerja optimal karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka tidak sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga berupaya memberikan hasil terbaik yang melampaui ekspektasi. Hal ini sangat relevan dalam industri jasa seperti coffee shop, di mana interaksi langsung dengan pelanggan membutuhkan energi, antusiasme, dan keterlibatan emosional yang kuat.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut (Rivai, 2019), disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam lingkungan operasional coffee shop yang dinamis dan padat aktivitas, disiplin kerja yang konsisten menjadi prasyarat mutlak untuk menjaga standar kualitas pelayanan dan efisiensi operasional.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung relevansi penelitian ini. dalam penelitian pada karyawan perusahaan manufaktur menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 62,3%. (Hasibuan & Bahri, 2018) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan faktor lainnya. Hasil penelitian Arianto & Rahayu (2025) juga memperkuat temuan tersebut, yaitu bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bagus Jaya Textile. Selain itu (Enjelika & Rahayu, 2025) menemukan bahwa penggabungan motivasi dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan 68% variasi kinerja karyawan. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian lain menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan ketika standar operasional kerja belum diterapkan secara optimal. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap, sehingga penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja masih relevan untuk dikaji, khususnya pada konteks usaha coffee shop.

Berdasarkan teori dan data empiris di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan coffee shop, (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan coffee shop, dan (3) menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ayuna Coffee Shop. Adapun model penelitian yang diajukan divisualisasikan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 1, hipotesis yang diajukan adalah: H1: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3: motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada pengukuran dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel secara objektif (Creswell & Creswell, 2018). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal (causal research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan coffee shop yang berjumlah 30 orang, terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh (saturated sampling atau sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel adalah 30 responden. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga keseluruhan anggota populasi dapat diikutsertakan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju). Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian sesuai dengan tiga variabel penelitian. Variabel motivasi kerja (X1) diukur dengan 8 item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan teori McClelland. Variabel disiplin kerja (X2) diukur dengan 8 item pernyataan berdasarkan Rivai (2019). Variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan 9 item pernyataan berdasarkan (Robbins & Judge, 2019). Total terdapat 25 item pernyataan yang diajukan kepada responden.

Data dikumpulkan pada periode Februari–Maret 2025 melalui pembagian kuesioner secara langsung (paper-based) kepada seluruh karyawan yang bertugas. Sebelum pengisian, responden diberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan jaminan kerahasiaan identitas. Tingkat pengembalian kuesioner (response rate) mencapai 100% karena dilakukan langsung di tempat penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 26.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: (1) uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria r -hitung $> 0,300$; (2) uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0,600$; (3) analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data; (4) analisis regresi linier berganda (multiple linear regression) untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen; (5) uji F untuk menguji signifikansi pengaruh simultan; (6) uji t untuk menguji signifikansi pengaruh parsial masing-masing variabel; dan (7) uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X1	Motivasi	0,622-0,911	$>0,300$	Valid
X2	Disiplin Kerja	0,616-0,885	$>0,300$	Valid
Y	Kinerja	0,707-0,890	$>0,300$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dari nilai r -kriteria sebesar 0,300. Rentang nilai r -hitung pada variabel motivasi (X1) adalah 0,622–0,911, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,616–0,885, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,707–0,890. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria pengujian validitas. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk variabel secara tepat sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X1	Motivasi	0,933	>0,600	Reliabel
X2	Disiplin Kerja	0,930	>0,600	Reliabel
Y	Kinerja	0,941	>0,600	Reliabel

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 2, sektor untuk variabel motivasi kerja adalah 0,933, disiplin kerja 0,930, dan kinerja karyawan 0,941, semuanya berada di atas nilai kritis 0,600. Berdasarkan klasifikasi George dan Mallery (dalam Creswell, 2018), nilai Alpha antara 0,60–0,70 termasuk kategori acceptable (dapat diterima), sedangkan nilai di atas 0,70 termasuk kategori good (baik). Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan instrumen pengukuran memiliki konsistensi yang memadai.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	30	20	38	31,23	5,24
Disiplin Kerja	30	20	38	31,20	5,18
Kinerja	30	22	43	35,27	5,83

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dengan jumlah responden sebanyak 30 memiliki nilai minimum 20 dan maksimum 38, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,23 serta standar deviasi sebesar 5,24. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai minimum 20 dan maksimum 38 dengan nilai rata-rata sebesar 31,20 serta standar deviasi sebesar 5,18. Sementara itu, variabel kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 22 dan maksimum 43 dengan nilai rata-rata sebesar 35,27 serta standar deviasi sebesar 5,83.

Secara umum, nilai rata-rata pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi, yang menunjukkan bahwa penyebaran data relatif baik dan tidak terlalu bervariasi. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dari responden cukup representatif dalam menggambarkan kondisi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja dalam penelitian ini.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig	Keputusan
Regression	49,478	,000b	Signifikan
Residual			

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 49,478 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H3) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang baik (goodness of fit) sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya, peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua variabel tersebut perlu menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta		
1	,728	,763	,954	,349	
Motivasi	1,050	,303	,944	3,466	,002
Disiplin Kerja	,056	,306	,050	,183	,856

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,728 + 1,050 X_1 + 0,056 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Pertama, nilai konstanta sebesar 0,728 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja (Y) sebesar 0,728. Kedua, koefisien regresi motivasi sebesar 1,050 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 1,050 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Ketiga, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,056 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,056 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,466 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Sementara itu, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,183 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,856 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak. Dengan demikian, dalam penelitian ini kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi dibandingkan dengan disiplin kerja.

Hipotesis (H_1)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,994	0,988	0,987

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,994 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel dalam model penelitian ini berada pada tingkat yang sangat tinggi.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,988 menunjukkan bahwa sebesar 98,8% variasi kinerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel motivasi dan disiplin kerja dalam model regresi yang digunakan. Sementara itu, sisanya sebesar 1,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Adapun nilai adjusted R square sebesar 0,987 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, kemampuan variabel motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja tetap berada pada tingkat yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan (*goodness of fit*) yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel penelitian.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ayuna Coffee Shop. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dalam konteks coffee shop, motivasi kerja sangat berperan dalam membentuk sikap responsif, ketepatan pelayanan, dan konsistensi kualitas produk yang disajikan. Hal tersebut sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan performa individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Di sisi lain, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja coffee shop, kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat kepatuhan

terhadap aturan kerja, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, keterampilan pelayanan, pengalaman kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan situasi operasional yang dinamis. Karakteristik usaha coffee shop yang menuntut kecepatan pelayanan, keramahan, dan kerja sama tim menjadikan fleksibilitas serta kemampuan interpersonal lebih dominan dibandingkan penerapan disiplin formal. Kondisi ini dapat menjelaskan mengapa disiplin kerja secara individual belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Meskipun demikian, disiplin tetap memiliki peran penting sebagai dasar pembentukan budaya kerja yang tertib dan profesional.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang membangun semangat kerja, sedangkan disiplin kerja menjadi unsur pendukung yang menjaga keteraturan perilaku kerja agar tetap sesuai dengan standar operasional. Dalam praktiknya, kombinasi keduanya sangat penting bagi keberlangsungan kualitas pelayanan di Ayuna Coffee Shop. Karyawan yang termotivasi dan didukung dengan kebiasaan kerja yang tertib akan lebih mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan konsisten, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, khususnya pada sektor jasa. Namun demikian, temuan mengenai tidak signifikannya disiplin kerja secara parsial menunjukkan adanya karakteristik khusus pada objek penelitian, yaitu usaha coffee shop yang lebih menekankan kualitas interaksi pelayanan. Oleh karena itu, pihak manajemen Ayuna Coffee Shop perlu memprioritaskan strategi peningkatan motivasi karyawan melalui pemberian apresiasi, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta peluang pengembangan diri. Di saat yang sama, penerapan disiplin kerja tetap perlu dipertahankan sebagai fondasi budaya organisasi agar kinerja yang optimal dapat tercapai secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, motivasi kerja karyawan coffee shop berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor per item 3,45, dengan indikator tertinggi pada kebutuhan berprestasi (3,87) dan terendah pada pengakuan dari pimpinan (3,18). Disiplin kerja berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,52, dengan skor tertinggi pada tanggung jawab tugas (3,80) dan terendah pada ketepatan waktu hadir (3,23). Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,97, dengan skor tertinggi pada penerimaan pujian dari atasan (3,87) dan terendah pada peningkatan kualitas kerja dari waktu ke waktu (3,47). Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 1.050 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,056 dan nilai signifikansi $0,856 < 0,05$, dengan demikian H2 ditolak. Koefisien motivasi yang lebih besar mengindikasikan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan disiplin kerja dalam konteks coffee shop. Namun secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Adapun saran berdasarkan hasil penelitian, motivasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, Ayuna Coffee Shop sebaiknya lebih fokus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, penghargaan, dukungan dari pimpinan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Selain itu, disiplin kerja juga tetap perlu diperhatikan, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas, sehingga dapat mendukung kelancaran operasional. Pada aspek kinerja, perusahaan perlu mempertahankan kualitas pelayanan, ketelitian dalam pesanan, kerja sama tim, dan keramahan kepada pelanggan agar kepuasan pelanggan tetap terjaga.

REFERENSI

- Arianto, & Rahayu. (2025). Analisis Pengembangan Human Capital, Budaya Kerja dan Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 9(2).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Enjelika, S., & Rahayu, K. P. (2025). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Investment Development, Economics and Accounting*, 1(3), 304–312. <https://doi.org/10.70001/jidea.v1i3.280>
- Fitriyah, N., et al. (2024). The role of leadership and motivation in improving employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(5).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indriyani, Y., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 10(4).
- Jusman, I. A. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(4), 298–304.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1998). *Organizational Behavior: Managing People and Organization* (5th ed.). Houghton Mifflin.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Manajemen*, 1(3), 197–207.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY. USA: Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Insight Management Journal*, 4(2), 104–115.
- Pitaloka, J., & FoEh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3).
- Putri, R. N., & Setyaning, A. N. A. (2025). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Selekta Manajemen*, 3(1).
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1).