



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dreezel Coffee: Studi tentang Disiplin dan Motivasi Kerja

Nadia Azzahra Rahmadani^{*1}, Alex Winarno²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

E-mail: nadiaazzahra@student.telkomuniversity.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-03	This study aims to evaluate the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at Dreezel Coffee. This company focuses on coffee-based products such as roasteries and coffee shops. The intense competition in the coffee business forces businesses to develop strategies to satisfy customers constantly. Success in creating innovations depends heavily on the human resources involved, making managing HR performance an essential aspect of HR practices. This study uses a descriptive causality method with a sample of 37 permanent employees at Dreezel Coffee. The data analysis techniques used are descriptive and multiple linear regression. The study results show that discipline and work motivation significantly affect the performance of employees at Dreezel Coffee. This means that the higher the level of discipline and work motivation of employees, the higher the performance produced. This study makes a significant contribution to the company in improving the performance of employees through the improvement of discipline and work motivation. The company needs to implement programs to improve employees' discipline and work motivation, such as training and skill development, providing incentives and rewards, and creating a positive work environment. The performance of employees at Dreezel Coffee can continue to be improved, and the company can continue to compete in a competitive market.
Keywords: <i>Employee Performance;</i> <i>Discipline;</i> <i>Work Motivation.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-03	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dreezel Coffee, perusahaan yang berfokus pada produk-produk berbasis kopi seperti roastery dan coffee shop. Persaingan ketat di bisnis kopi memaksa pelaku bisnis untuk terus mengembangkan strategi yang dapat memuaskan pelanggan. Keberhasilan dalam menciptakan inovasi baru sangat tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat, sehingga pengelolaan kinerja SDM merupakan aspek penting dalam praktek SDM. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kausalitas dengan sampel 37 orang karyawan tetap Dreezel Coffee. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dreezel Coffee. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin dan motivasi kerja. Perusahaan perlu mengadakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, memberikan insentif dan reward, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan di Dreezel Coffee dapat terus ditingkatkan dan perusahaan dapat terus bersaing di pasar yang ketat.
Kata kunci: <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>Disiplin;</i> <i>Motivasi Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki sumber daya yang melimpah, salah satunya adalah kopi. Industri kopi di Indonesia memiliki potensi besar untuk tumbuh dan berkembang. Indonesia memiliki bahan baku dan pasar yang besar sehingga memiliki peluang untuk pengembangan industri pengolahan kopi. Indonesia terletak di wilayah yang strategis, disebut sebagai "cincin api," dengan banyak gunung api, sehingga kopi di

Indonesia memiliki citra rasa yang tinggi atau eksklusif yang banyak gunung api sehingga kopi di Indonesia memiliki citra rasa tinggi atau eksklusif (Hanafiah, 2020).

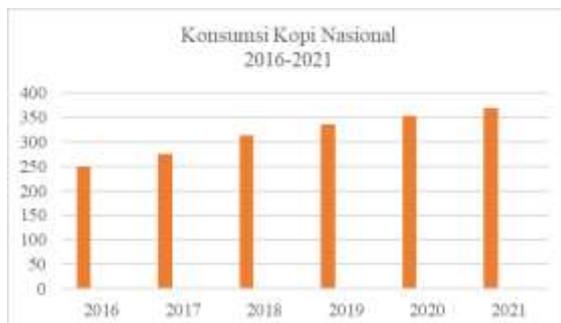
Saat ini, Indonesia termasuk ke dalam lima negara penghasil kopi terbesar di dunia. Ini berarti bahwa Indonesia menghasilkan jumlah kopi yang signifikan dan berada di peringkat tinggi dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Data lima negara penghasil kopi

terbesar di dunia dapat dilihat pada Gambar 1. Industri kopi di Indonesia memiliki peran yang penting dalam produksi kopi global. Sebagai salah satu negara penghasil kopi terbesar di dunia, Indonesia harus mampu untuk mengelola industri kopi dengan baik agar dapat terus bersaing di pasar global.



Gambar 1. Lima negara penghasil kopi terbesar di dunia (Sumber: CNN Indonesia (2022))

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa Indonesia termasuk kedalam 5 negara penghasil kopi terbesar di dunia yang menempati posisi ketiga setelah Brasil, Vietnam dengan menghasilkan 11,95 juta karung pada 2020. Di seluruh wilayah Indonesia, ada beberapa daerah yang terkenal dengan hasil biji kopi terbaiknya yaitu Sumatra, Sulawesi, Bali, Jawa, dan beberapa pulau lainnya. Konsumsi kopi di Indonesia selalu tinggi karena Indonesia merupakan produsen kopi terbesar ketiga di dunia. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 bahwa setiap tahun, konsumsi kopi dalam negeri meningkat. Hal ini menunjukkan fakta bahwa orang Indonesia mengkonsumsi lebih banyak kopi setiap tahun. Berdasarkan grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya angka konsumsi kopi nasional akan menyebabkan peluang yang besar untuk bisnis coffee shop (Gunawan & Syahputra, 2020).

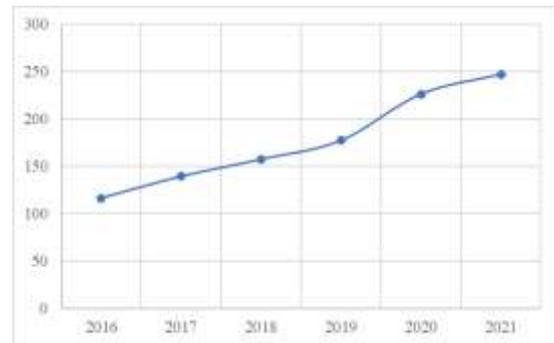


Gambar 2. Konsumsi kopi nasional (Sumber: Databooks (2020))

Saat ini, mengkonsumsi kopi adalah sebuah gaya hidup. Semakin berkembangnya zaman, yang pada awalnya mengkonsumsi kopi adalah untuk menghilangkan rasa kantuk dan hanya

untuk kaum tua, saat ini sudah berubah menjadi sebuah gaya hidup. Perubahan gaya hidup ini membuat coffee shop memiliki fungsi lain dari yang pada awalnya hanya sebagai sarana menikmati kopi kini menjadi sarana bersosialisasi, mengadakan pertemuan kantor, mengerjakan tugas bagi pelajar atau mahasiswa dan lainnya (Muhammad Ilyas & Sari, 2021).

Saat ini di Indonesia sudah banyak coffee shop yang berdiri di kota-kota besar salah satunya adalah Bandung. Sehingga saat ini mudah sekali untuk menemukan coffee shop di Bandung. Hal ini berdampak pada persaingan yang semakin meningkat dalam industri ini sehingga para pelaku usaha harus bisa menjaga kualitas, berinovasi dan bersaing secara ketat agar sebuah perusahaan bisa terus berjalan. Dengan demikian banyak coffee shop yang meningkat di Bandung, menandakan bahwa penikmat kopi di Kota Bandung cukup tinggi. Peningkatan tersebut ditunjukkan oleh Gambar 3.



Gambar 3. Jumlah coffee shop di Bandung (Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung (2020))

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa jumlah coffee shop di Bandung mengalami peningkatan. Dapat dilihat terjadi peningkatan yang sangat tinggi pada tahun 2018-2020 yaitu sebesar 43% dengan jumlah 226 coffee shop di kota Bandung pada tahun 2020. Peningkatan tersebut terjadi karena perubahan gaya hidup dalam mengkonsumsi kopi sehingga bisnis ini dapat dikatakan sebagai bisnis yang menjanjikan. Keberadaan dalam perusahaan yang menyediakan jasa seperti coffee shop sangat penting karena SDM berinteraksi langsung dengan konsumen dan juga memiliki peran dalam menjalankan kegiatan operasional dan proses bisnis perusahaan. Dengan pertumbuhan coffee shop yang semakin meningkat sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya yang unggul dan berkualitas agar membantu perusahaan tetap eksis terhadap perubahan dan persaingan.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Dengan hasil kinerja karyawan yang tinggi maka akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola stafnya. Di sisi lain, jika perusahaan tidak dapat mengelola stafnya dengan baik, mungkin tidak akan berhasil dalam mencapai tujuannya. Produktivitas perusahaan dan akibatnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan dibangkitkan oleh karyawan yang berkinerja tinggi (Lestary & Harmon, 2017). Jika ingin memperoleh hasil kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan patut memahami aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan sinkron dengan haluan perusahaan.

Kinerja merupakan peringkat kesuksesan karyawan dalam menangani pekerjaannya. Menurut Priansa dalam Adhari (2021:76), menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara dalam Paramarta *et al.* (2021:89), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan penapat para ahli di atas mengenai definisi kinerja karyawan, kita dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah usaha maksimal yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses memiliki efek positif pada karyawan, baik sebagai individu maupun sebagai anggota komunitas tempat kerja (Akbar, 2018).

Pada Tabel 1 ditunjukkan data tentang data kinerja karyawan Dreezel Coffee, sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi kinerja karyawan

Kategori	2020		2021	
	Target	Achievement	Target	Achievement
Sangat Baik	8 (23%)	6 (17%)	10 (25%)	9 (23%)
Baik	27 (77%)	25 (71%)	30 (75%)	27 (68%)
Cukup	0	4 (11%)	0	3 (7%)
Kurang	0	0	0	1 (3%)
Kurang Sekali	0	0	0	0
Total Karyawan		35		40

Sumber: Data Internal Dreezel Coffee, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Dreezel Coffee pada dua tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh data pada tahun 2020, ada sebanyak 17% karyawan berkinerja pada kategori Sangat Baik, lebih rendah dari target perusahaan yaitu sebanyak 23%. Demikian juga capaian kinerja karyawan pada kategori Baik yang ditargetkan ada sebanyak 77% namun achievementnya lebih rendah yaitu sebanyak 71%. Pada tahun 2020 tersebut juga ditemukan ada sebanyak 11% karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup. Capaian kinerja karyawan pada tahun 2021 masih menunjukkan kecenderungan yang sama dengan capaian pada tahun 2020. Hal ini ditunjukkan oleh data, ada sebanyak 23% karyawan memperoleh achievement pada kategori Sangat Baik, masih lebih rendah dari target perusahaan yaitu sebanyak 25%. Pada kategori Baik, capaian kinerja karyawan pada tahun 2021 masih belum mencapai target perusahaan yaitu ada sebanyak 68% lebih rendah dari target 75% karyawan berkinerja pada kategori Baik.

Motivasi karyawan diduga juga sebagai faktor yang mempengaruhi capaian kinerja karyawan Dreezel Coffee belum sesuai target perusahaan. Untuk mendukung analisa bahwa motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis mencoba menyebarkan angket pra kuesioner terkait motivasi kerja kepada 15 orang karyawan Dreezel Coffee untuk mengetahui gejala motivasi tersebut, yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2.

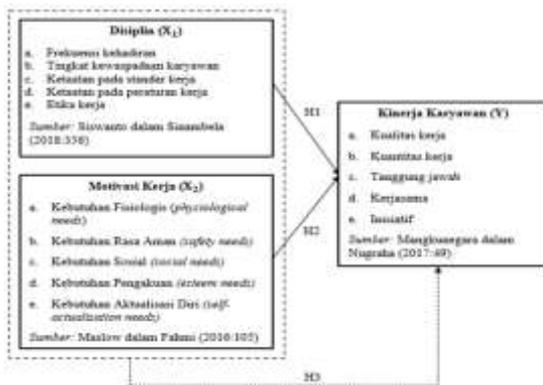
Tabel 2. Faktor motivasi karywan

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	CS	TS	STS
Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan.	27%	33%	33%	7%	0%
Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk mendukung kegiatan kerja karyawan.	27%	33%	33%	7%	0%
Saya merasa aman dengan adanya dana darurat yang diberikan oleh perusahaan.	27%	33%	27%	13%	0%

Sumber: Hasil Data Olahan Pra Kuesioner, 2022

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dijelaskan bahwa pada pertanyaan pertama yaitu "Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan" memper-

oleh nilai sebesar persentase sebesar 33% dengan mayoritas responden memilih Setuju dan Cukup Setuju lalu terdapat persentase sebesar 7% responden memilih Tidak Setuju. Kemudian pada pertanyaan kedua yaitu "Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk mendukung kegiatan kerja karyawan" memperoleh nilai persentase yang sama seperti pertanyaan pertama. Hal tersebut mengindikasikan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan belum cukup mendukung kegiatan kerja karyawan. Sedangkan pada pertanyaan ketiga yaitu "Saya merasa aman dengan adanya dana darurat yang diberikan oleh perusahaan" memperoleh nilai persentase sebesar 13% responden memilih Tidak Setuju. Jika dibandingkan dari ketiga pertanyaan tersebut, nilai persentase responden memilih Tidak Setuju merupakan yang paling tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dana darurat yang diberikan oleh perusahaan belum bisa membuat karyawan merasa aman.



Gambar 4. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

Hipotesis penelitian:

H₁: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃: Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kausalitas, Menurut Sugiyono (2022:37) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dan dalam penelitian ini menggunakan sampel

37 orang karyawan tetap Dreezel Coffee, untuk penyebaran kuesioner dilakukan dengan secara *online* kepada karyawan di Dreezel Coffee. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Tabel 3 ditampilkan hasil uji validitas instrumen menggunakan software SPSS Versi 24.

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	Nomor Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Disiplin (X ₁)	1	0,591	0,325	Valid
	2	0,566	0,325	Valid
	3	0,591	0,325	Valid
	4	0,814	0,325	Valid
	5	0,679	0,325	Valid
	6	0,514	0,325	Valid
	7	0,704	0,325	Valid
	8	0,504	0,325	Valid
	9	0,574	0,325	Valid
	10	0,337	0,325	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	11	0,521	0,325	Valid
	12	0,738	0,325	Valid
	13	0,793	0,325	Valid
	14	0,774	0,325	Valid
	15	0,696	0,325	Valid
	16	0,536	0,325	Valid
	17	0,684	0,325	Valid
	18	0,703	0,325	Valid
	19	0,745	0,325	Valid
	20	0,668	0,325	Valid
	21	0,581	0,325	Valid
22	0,579	0,325	Valid	
23	0,552	0,325	Valid	
24	0,578	0,325	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	25	0,718	0,325	Valid
	26	0,608	0,325	Valid
	27	0,499	0,325	Valid
	28	0,654	0,325	Valid
	29	0,636	0,325	Valid
	30	0,499	0,325	Valid
	31	0,463	0,325	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	Number of Items	Variabel
,774	10	Disiplin
,876	10	Motivasi kerja
,788	11	Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

3. Analisis Deskriptif

Deskripsi tentang tanggapan responden tentang variabel disiplin ditampilkan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata	Kategori
1	Frekuensi Kehadiran	349	370	94%	Sangat Baik
2	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	326	370	88%	Sangat Baik
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	351	370	95%	Sangat Baik
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	311	370	84%	Sangat Baik
5	Etika Kerja	346	370	94%	Sangat Baik
Total		1683	1850	91%	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

Tabel 6 menampilkan tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja dan pada Tabel 7 ditampilkan tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan.

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata	Kategori
1	Fisiologis	311	370	84%	Sangat Baik
2	Rasa Aman	282	370	76%	Baik
3	Sosial	342	370	92%	Sangat Baik
4	Penghargaan	321	370	87%	Sangat Baik
5	Aktualisasi Diri	330	370	89%	Sangat Baik
Total		1586	1850	86%	Sangat Baik

Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata	Kategori
1	Kuantitas Kerja	495	555	89%	Sangat Baik
2	Kualitas Kerja	288	370	78%	Baik
3	Tanggung Jawab	347	370	94%	Sangat Baik
4	Kerja Sama	342	370	92%	Sangat Baik
5	Inisiatif	337	370	91%	Sangat Baik
Total		1809	2035	89%	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Tabel 8 ditampilkan hasil analisa regresi linier berganda menggunakan software SPSS Versi 24 sebagi berikut:

Tabel 8. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,812	2,928		-,960	,344
Disiplin	,794	,121	,700	6,571	,000
Motivasi Kerja	,309	,114	,290	2,719	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan dari Tabel 8 maka persamaan regresi linier yakni sebagai berikut:

$$Y = 2,812 + 0,794X_1 + 0,309X_2$$

Berdasarkan dari persamaan tersebut di atas maka:

- Nilai konstanta sebesar 2,812 artinya apabila Disiplin (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) dalam keadaan konstanta atau 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 2,812.
- Koefisien regresi X_1) sebesar 0,794 artinya jika Disiplin (X_1), mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,794 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Koefisiensi regresi X_2) sebesar 0,309 artinya jika Total Motivasi Kerja (X_2), mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,309 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi ditampilkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	,950	3,18994

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

Dari hasil perhitungan tabel yang telah dilakukan tersebut, kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan jika Koefisiensi Determinasi (R^2) dengan nilai 0,950 atau 95%. Kondisi tersebut memiliki arti jika variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dreezel Coffee sebesar 95% dan sisanya sebesar 5% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang lainnya.

6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi dari hasil hipotesis yang telah dicantumkan. Uji hipotesis akan dibagi menjadi 2 (dua), yakni uji hipotesis yang dilakukan secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F).

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh parsial secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen maka dilakukan uji t. Hasil uji t ditampilkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	B	t	Sig
Constant	2,812	-,960	0,344
Disiplin (X ₁)	0,794	6,571	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,309	2,719	0,010
F _{tabel}		3,28	
t _{tabel}		2,032	

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel disiplin (X₁) menunjukkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 > 0,05 dan hasil statistik uji t memberikan hasil bahwa nilai t_{hitung} = 6,571 lebih besar daripada t_{tabel} 2,032, sehingga akan memberikan kesimpulan bahwa hipotesis H₀ ditolak dan hipotesis H₁ dapat diterima. Yang mana hak tersebut memiliki pengertian bahwa untuk variabel disiplin (X₁) secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dreezel Coffee.
- 2) Variabel motivasi kerja (X₂) nilai signifikansinya adalah 0,10 > 0,05 dan dengan hasil statistik uji t yang memberikan nilai t_{hitung} = 2,719 lebih besar daripada t_{tabel} = 2,032, sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan jika hipotesis H₀ ditolak dan H₁ dapat diterima. Yang mana hal tersebut memiliki maksud untuk variabel motivasi kerja (X₂) secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dreezel Coffee.

b) Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk menganalisis dan menguji apakah disiplin dan motivasi kerja yang dilakukan secara serentak akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

maka dilakukan uji F atau uji koefisien. Hasil uji F ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7023,384	2	3511,692	345,106	,000 ^b
Residual	345,974	34	10,176		
Total	7369,358	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022

Apabila melihat dari hasil uji F pada tabel tersebut, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 345,106 dan nilai signifikansi pada kinerja karyawan sebesar 0,000 < (α) 0,05, dan nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Dari nilai-nilai diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} = 345,106 lebih besar daripada nilai F_{tabel} = 3,28. Sehingga dapat disimpulkan sesuai kriteria pengujian hipotesis jika H₀ ditolak dan H₁ diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas, yang meliputi disiplin dan motivasi kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dreezel Coffee.

7. Pembahasan

Dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya, seorang karyawan harus memiliki usaha untuk bekerja secara disiplin dengan tujuan untuk memanfaatkan waktu yang diberikannya secara efektif dan sesuai dengan ketetapan dari perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan motivasi yang berasal dari perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan ketetapan dan standar disiplin perusahaan kepada karyawan. Demi mencapai tujuan tertentu, seorang karyawan membutuhkan suatu bentuk kekuatan yang efektif dan bersifat terarah, yaitu berupa motivasi. Karyawan perusahaan diharapkan dapat menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya untuk bekerja dengan maksimal dengan memadukan antara disiplin kerja yang baik dan dengan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, uji t pada nilai thitung yang diperoleh untuk variabel disiplin (X₁) sebesar 6,571 dengan nilai signifikansinya 0,000 dan nilai thitung yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 2,719 dengan nilai signifikansinya 0,010 Nilai ttabel untuk pengujian dua pihak sebesar 2,032. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada Dreezel Coffe dipenga-

ruhi oleh variabel disiplin dan motivasi kerja. Penulis dalam melakukan penelitian ini memperhatikan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh I. Lestari (2021) yang menyatakan jika variabel disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena jika terjadi peningkatan terhadap motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja maka kemudian juga akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Apabila diperhatikan dari hasil pengujian uji F maka akan dapat diketahui jika variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dreezel Coffee. Hal ini dilihat dari Fhitung sebesar 345,106 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,28 dengan tingkat signifikansinya 0,000. Penelitian yang dilakukan ini juga selaras dengan penelitian terdahulunya, yakni yang dilakukan oleh Worang dan Runtuwene (2019) dengan kesimpulan jika variabel motivasi dan disiplin terhadap kondisi dari kinerja karyawan berpengaruh secara simultan. Kondisi tersebut memiliki hubungan yakni seseorang yang disiplin akan termotivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya karena ia memiliki sebuah tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Menurut persepsi karyawan untuk kinerja karyawan pada Dreezel Coffee berada pada kategori yang tinggi. Secara keseluruhan sebagian besar karyawan merasa sudah mampu untuk bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.
2. Menurut persepsi karyawan untuk disiplin karyawan pada Dreezel Coffee berada pada kategori yang tinggi. Secara keseluruhan sebagian besar karyawan merasa sudah mampu untuk selalu berusaha hadir ke tempat kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
3. Menurut persepsi karyawan untuk motivasi karyawan pada Dreezel Coffee berada pada kategori yang tinggi. Secara keseluruhan perusahaan sudah memberikan gaji dengan tepat waktu.

4. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan secara masing-masing dan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Dreezel Coffee.

B. Saran

Saran yang dapat ditarik dari pembahasan pada penelitian ini adalah:

1. Disarankan kepada Dreezel Coffee agar memberi arahan kepada karyawan untuk lebih inisiatif dalam melakukan tugasnya.
2. Disarankan kepada Dreezel Coffee agar karyawan dapat membangun komunikasi dua arah karena ada saja hal-hal yang tidak dipahami oleh karyawan di dalam bekerja.
3. Disarankan kepada Dreezel Coffee untuk memberikan apresiasi bagi karyawan yang tidak pernah terlambat dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Eds. Ayu Lestari And Tim Kiara Media. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja." *Jiaganis* 3(2): 1-17.
- Cnn Indonesia. 2022. *5 Negara Penghasil Kopi Terbesar Di Dunia, Indonesia Peringkat Berapa?*
<https://www.cnnindonesia.com/Gaya-Hidup/20221001003239-269-854948/5-Negara-Penghasil-Kopi-Terbesar-Di-Dunia-Indonesia-Peringkat-Berapa>.
- Databooks. 2020. "Konsumsi Kopi Indonesia 2021 Diprediksi Mencapai 370 Ribu Ton." *Katadata.Co.Id*: 2021.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/07/31/2021-Konsumsi-Kopi-Indonesia-Diprediksi-Mencapai-370-Ribu-Ton>.
- Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. 2020. "Data Kedai Kopi."
- Gunawan, Christian Bernard, Dan Syahputra. 2020. "Analisis Perbandingan Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Loyalitas Pelanggan Coffee Shop Di Bandung." *Jurnal Manajemen Maranatha* 20(1): 51-62.
- Junaidi Hanafiah. 2020. *Kopi Indonesia, Bukan Hanya Untuk Dunia Tapi Juga Benteng Konservasi*. ACEH.

- <https://www.mongabay.co.id/2020/10/04/kopi-indonesia-bukan-hanya-untuk-dunia-tapi-juga-benteng-konservasi/>.
- Lestari, Indah. 2021. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pizza Hut Delivery Cimahi)." Universitas Telkom.
- Lestary, Lyta, Dan Harmon. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3(2).
- Muhammad Ilyas, Dan Devilia Sari. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Menjadi Preferensi Konsumen Dalam Memilih Coffee Shop Di Kota Bandung." *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents* 8(4): 3318.
- Paramarta, Vip, Kosasih, Dan Denok Sunarsi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd Ed. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Worang, Angela, And Roy F. Runtuwene. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2): 10.