

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STARBUCKS COFFEE AREA
CABANG BUMI SERPONG DAMAI**

Lonna Bunga Kawara Ariesna¹, Abdul Azis, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: lonnabunga@gmail.com¹, dosen02241@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This study purpose to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at Starbucks Coffee Bumi Serpong Damai Area, both partially and simultaneously.

Methods. This research method is a quantitative method approach. The data collection method in this study used the interview method and the distribution of questionnaires to support the analysis. The population in this study were all employees at Starbucks Coffee Area Bumi Serpong Damai Branch, totaling 70 people using saturated samples.

Results. Data analysis uses validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, simple linear regression test, multiple linear regression test, determination coefficient test, hypothesis testing. The results of this study are motivation and work discipline on employee performance with regression equations. The analysis technique uses validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, hypothesis testing / significant test. The results of this study are obtained F_{count} value of 32.608 while F_{table} (α 0.05) for $n = 67$ amounted to 3.13. So $F_{count} > F_{table}$ or $32.608 > 3.13$, with a significant level of $0.001 < 0.50$. With the regression equation $Y = 4.790 + 0.171X_1 + 0.679X_2$. The coefficient of determination or contribution simultaneously is 0.493 or 49.3% while the remaining 50.7% is influenced by other factors. So this can be said that Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2) together have an effect on Employee Performance (Y) Starbucks Coffee Branch Area Bumi Serpong Damai.

Implications. Motivation and work discipline have a significant influence on employee performance, so the implication of this study is that leaders can be more responsible for the decisions they make and also respect the beliefs of each employee, improve facilities and infrastructure to make them comfortable so that they can later improve the quality of employee performance standards.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Starbucks Coffee Area Bumi Serpong Damai, baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Metode penelitian ini adalah pendekatan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuisioner untuk mendukung analisis. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai yang berjumlah 70 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

Hasil. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisiendeterminasi, uji hipotesis/ uji signifikan. Hasil penelitian ini adalah diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 32,608 sedangkan *Ftabel* (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 3,13. Jadi *Fhitung* > *Ftabel* atau $32,608 > 3,13$, dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,50$. Dengan persamaan regresi $Y = 4,790 + 0,171X_1 + 0,679X_2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi secara simultan sebesar 0,493 atau sebesar 49,3% sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain Maka hal ini bisa dikatakan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai.

Implikasi. Motivasi dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga implikasi dari penelitian ini yaitu para pemimpin dapat lebih bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya dan juga menghargai keyakinan masing-masing karyawan, meningkatkan sarana dan prasarana agar membuat mereka nyaman sehingga nantinya dapat meningkatkan kualitas standar kinerja karyawan.

Kata Kunci. Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Salah satu unsur terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Faktor penting lainnya yang memengaruhi perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Pada hakikatnya, mereka yang bekerja untuk suatu organisasi berperan sebagai perencana, penyusun strategi, dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi perusahaan, pengembangan karyawan lebih merupakan modal atau aset daripada sekadar sumber daya. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia juga.

Ada dua definisi sumber daya manusia yaitu definisi mikro dan definisi makro. Sumber daya manusia dapat didefinisikan secara mikro sebagai orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dan juga dikenal sebagai pekerja, buruh, karyawan, dan sebagainya dan sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja

Sumber daya manusia sering diartikan sebagai setiap individu yang menggerakkan suatu organisasi, termasuk lembaga dan perusahaan yang berfungsi sebagai aset yang kemampuannya perlu ditingkatkan. Salah satu elemen yang secara langsung memengaruhi cara suatu bisnis dijalankan adalah sumber daya manusianya, yang juga memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja suatu bisnis dan pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia diharapkan mampu memenuhi harapan, terutama yang muncul dari lingkungan kerja mereka, dan mampu mengatasi semua tantangan serta memanfaatkan peluang.

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas kerja, serta secara konsisten menantang mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui rencana pengajaran, pelatihan, dan pengembangan yang dapat dimodifikasi sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai. Sumber daya manusia menjadi aset yang mampu menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan bukan menjadi beban. Maka, kinerja organisasi dapat ditentukan dengan melihat lebih jauh dari sekadar kemampuan teknologinya, melainkan juga sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2016:12) mengatakan "Manajemen merupakan ilmu dalam mengendalikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien untuk mencapai tujuan tertentu." Salah satu komponen utama dalam suatu bisnis adalah motivasi, yaitu sebagai sumber inspirasi bagi para karyawannya. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang pasti dimotivasi oleh sesuatu. Tuntutan dan preferensi tenaga kerja merupakan motivator utama. Motivasi karyawan dalam bekerja merupakan indikator kinerja yang baik.

Peningkatan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan tingkat kinerja. Pemberian insentif yang signifikan kepada karyawan dapat meningkatkan etos kerja mereka dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Motivasi merupakan suatu kekuatan positif yang dapat berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik, yang memiliki indikator seperti gaji, keamanan, pengakuan, dan kemungkinan untuk berkembang atau aktualisasi diri) atau datang dari luar individu dan mendorong perilaku kerja sesuai dengan aturan, regulasi, dan tenggat waktu yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 1. 1
Pra Survey Motivasi Karyawan Starbucks Coffee Area
Cabang BumiSerpong Damai Periode 2023

No.	Aspek Penilaian	Pernyataan	Target	Kriteria menjawab Ya		Kriteria menjawab Tidak	
				Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Kebutuhan Fisiologis	Minuman gratis untuk karyawan	100%	6	40%	9	60%
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Jaminan Kepastian Kerja	100%	8	53%	7	47%
3.	Kebutuhan Sosial	Employee gathering	100%	7	47%	8	53%
4.	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan prestasi kerja	100%	10	66%	5	34%
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengembangan Karir Karyawan	100%	6	40%	9	60%
Total				37	49%	38	51%

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra survey (2023)

Dari tabel 1.1 hasil penilaian pra-survey motivasi yang diberikan perusahaan belum sesuai memenuhi target pencapaian sebesar 100%. Dari data terlihat bahwa yang menjawab kriteria Ya pada aspek dari motivasi dengan persentase tertinggi berada pada aspek penilaian kebutuhan penghargaan pada pernyataan penghargaan prestasi kerja sebesar 66% dan kriteria yang menjawab Tidak dengan persentase tertinggi yaitu aspek penilaian pada kebutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi diri dengan pernyataan minuman gratis untuk karyawan dan pengembangan yang menjawab kriteria Tidak pada aspek motivasi persentase terkecil berada pada aspek penilaian Sementara itu untuk kebutuhan rasa aman tentang jaminan keselamatan kerja hanya mampu mencapai angka 53%.

Pada kebutuhan sosial tentang kegiatan perusahaan hanya mampu mencapai angka persentase 47%. Kebutuhan penghargaan tentang reward yang didapat karyawan hanya mampu mencapai angka persentase 66%. Dan kebutuhan aktualisasi diri tentang pelatihan karyawan hanya mampu mencapai angka persentase 40%. Dari penjelasan diatas motivasi sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
Data Disiplin Karyawan Starbucks Coffee Area Cabang
Bumi Serpong Damai Periode Tahun 2020 -2023

No	Aspek Penilaian	Pernyataan	Pokok aturan	Jumlah pelanggaran (karyawan)		
				2021	2022	2023
1	Sikap	Taata pada aturan waktu	Jam kerja 07.00-23.00	10	10	13
			Jam istirahat	3	6	4
			Lembur	2	3	2
			Cuti	5	8	8
			Meninggalkan pekerjaan	9	3	5
2	Norma	Taata terhadap peratur-an Perusahaan	Seragam kerja	10	9	15
			Tingkah laku dalam pekerjaan	5	3	9
			Meninggalkan pekerjaan	12	15	18
3	Tanggung jawab	Taata terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Cara melakukan pekerjaan	3	3	6
			Tanggung jawab pekerjaan	16	13	17
			Koordinasi dengan unit lain	10	22	14
		Ketaatan terhadap peraturan lainnya	Peralatan kerja	13	15	22
Rata-rata				98	110	113

Sumber: Data Primer Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai

Berdasarkan data pada tabel 1.2 data disiplin karyawan telah melanggar lebih banyak kebijakan dan pedoman utama perusahaan tahun lalu dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 terdapat pelanggaran dengan rata-rata 98 pelanggaran dengan terbesar pada aspek tanggung jawab dengan pernyataan tanggung jawab pada pekerjaan sebesar 16 pelanggaran, lalu pada tahun 2022 data dengan rata-rata 110 pelanggaran yang tertinggi pada aspek tanggung jawab dengan pernyataan koordinasi dengan unit lain sebesar 22 pelanggaran dan yang terakhir pada tahun 2023 pelanggaran dengan persentase terbesar terletak pada aspek tanggung jawab dengan pernyataan peralatan kerja sebesar 22. Terlihat pada data tahun 2021 hingga 2023 terjadi fluktuatif atau perubahan naik turun data setiap tahun yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja. Dapat disimpulkan bahwa aspek tanggung jawab yang membuat

kurangnya disiplin kerja pada karyawan Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai. Disiplin kerja karyawan yang baik merupakan faktor penting dalam kemajuan sebuah perusahaan

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Area
Cabang Bumi Serpong Damai

No.	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100 %	80%	70%	79%
2.	Kuantitas	100 %	79%	75%	80%
3.	Ketepatan Waktu	100 %	69%	70%	79%
4.	Efektivitas	100 %	70%	74%	81%
5.	Kemandirian	100 %	75%	79%	80%
Rata - Rata			74,6%	73,6%	79,8%

Sumber : Data Hasil Penilaian Kinerja Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai

Dari data yang diberikan, pada tabel 1.3 hasil penilaian kinerja dari tahun 2021 hingga tahun 2023 masih banyak kinerja karyawan yang kurang dari target yang diinginkan oleh perusahaan. Dari data terlihat bahwa aspek penilaian kinerja dengan persentase tertinggi berada di efektivitas sebesar 81% dan persentase terkecil sebesar 79% berada pada aspek penilaian kinerja yaitu kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai memiliki efektivitas yang cukup memadai. Namun terdapat aspek penilaian kinerja pada kualitas kerja dan ketepatan waktu yang kurang memadai. Hal ini perlu perusahaan untuk dapat melakukan evaluasi kinerja karyawan guna untuk meningkatkan kualitas kerja dan mengevaluasi ketepatan waktu yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja, sehingga judul penelitian ini "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai".

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:141) "motivasi berasal dari kat latin movere yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi di tunjukan pada sum- ber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya".

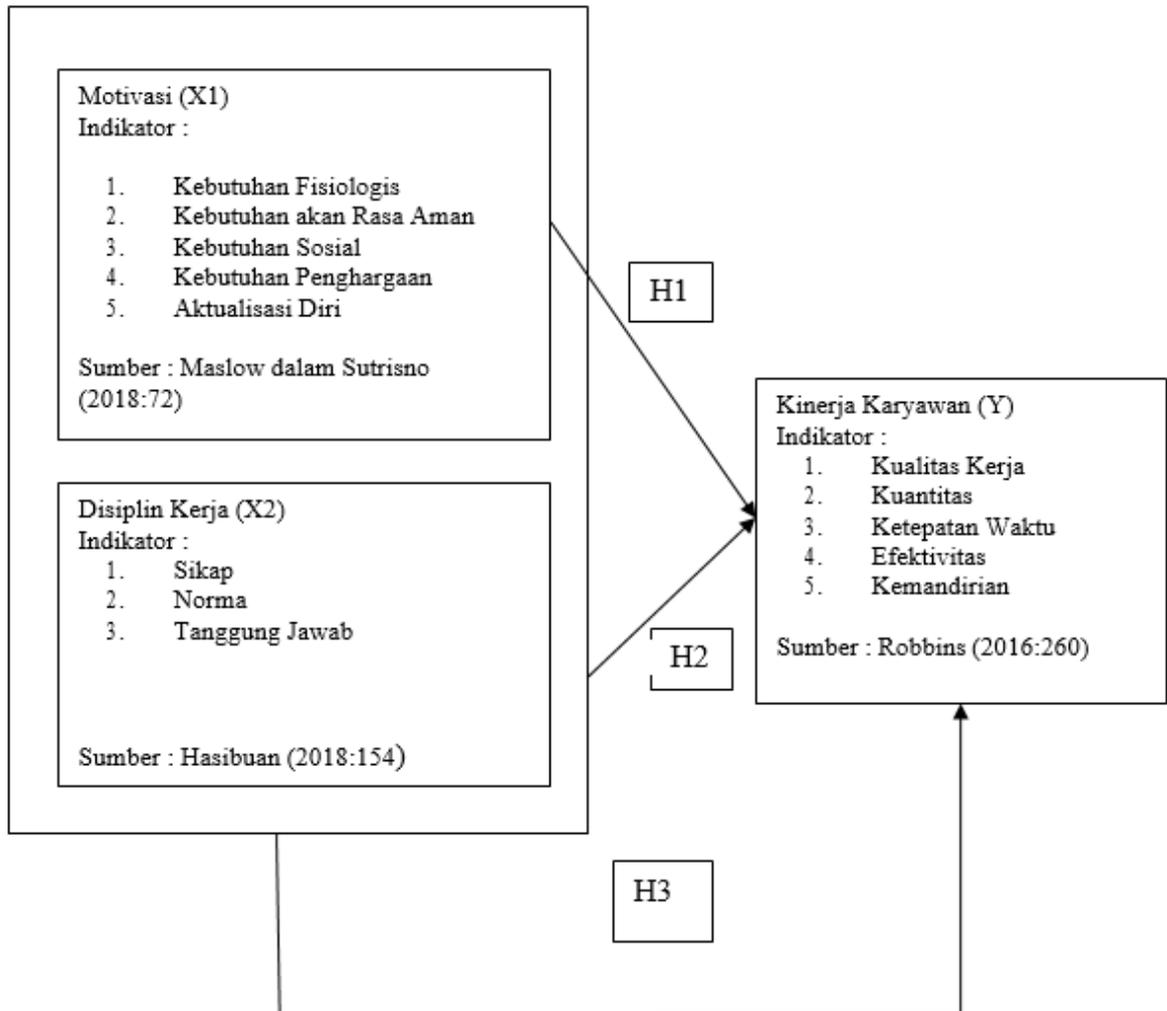
Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2018), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Kinerja Karyawan

Menurut Arda (2017) menjelaskan bahwa "kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau

keriteria yang telah ditentukan ter- lebih dahulu dan disepakati bersama.”



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Ha1 : Diduga Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ramayana.
- Ha2 : Diduga Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ramayana.
- Ha3 : Diduga Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ramayana.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan

sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Adapun alasan menggunakan metode kuantitatif karena metode penelitian ini berdasarkan data, adalah untuk dapat menjadikan sampel sebagai sumber data yang mewakili populasi dan hasil penelitian dapat diregenerasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:72). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Ramayana yang berjumlah 70 orang karyawan. Sementara itu untuk teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:73) "pengertian dari Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No.Butir Instrumen	Nilai <i>rhitung</i>	Nilai <i>rtabel</i>	Keterangan
1	0.443	0.2352	Valid
2	0.632	0.2352	Valid
3	0.721	0.2352	Valid
4	0.624	0.2352	Valid
5	0.725	0.2352	Valid
6	0.600	0.2352	Valid
7	0.732	0.2352	Valid
8	0.570	0.2352	Valid
9	0.715	0.2352	Valid
10	0.693	0.2352	Valid

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No.Butir Instrumen	Nilai <i>rhitung</i>	Nilai <i>rtabel</i>	Keterangan
1	0.584	0.2352	Valid
2	0.586	0.2352	Valid
3	0.758	0.2352	Valid
4	0.742	0.2352	Valid
5	0.850	0.2352	Valid
6	0.824	0.2352	Valid
7	0.692	0.2352	Valid
8	0.720	0.2352	Valid
9	0.856	0.2352	Valid
10	0.552	0.2352	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

No.Butir Instrumen	Nilai <i>rhitung</i>	Nilai <i>rtabel</i>	Keterangan
1	0.777	0.2352	Valid

2	0.621	0.2352	Valid
3	0.666	0.2352	Valid
4	0.858	0.2352	Valid
5	0.816	0.2352	Valid
6	0.872	0.2352	Valid
7	0.736	0.2352	Valid
8	0.542	0.2352	Valid
9	0.682	0.2352	Valid
10	0.724	0.2352	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 1. diatas, untuk ketiga variabel tersebut diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,2352), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbatch Alpha	Interval Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,843	0,60 - 0,80	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,884	0,60 - 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,60 - 0,80	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing- masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $>$ 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $<$ 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37750370
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,051
	Negative	-,075
Test Statistic		,075

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	,200 ^d
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Berdasarkan tabel 3. diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$.
 Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Hasil Data Uji Multikonearitas

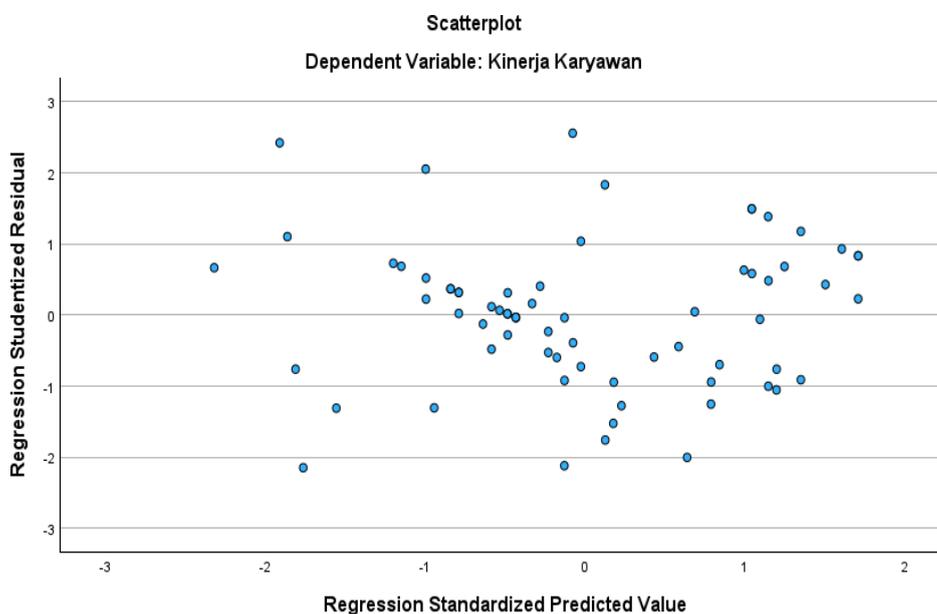
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,790	4,617		1,037	,303		
	Motivasi	,171	,079	,197	2,155	,035	,908	1,102
	DisiplinKerja	,679	,100	,617	6,760	,001	,908	1,102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,908 dan disiplin kerja 0,908 lebih dari 0,1. Dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1.102 dan disiplin kerja sebesar 1.102.0 nilai tersebut dinyatakan kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2024

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 2. diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,790	4,617		1,037	,303
	Motivasi	,171	,079	,197	2,155	,035
	Disiplin Kerja	,679	,100	,617	6,760	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil data perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 4,790 + 0,171X_1 + 0,679X_2$. Dari persamaan berikut maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta $a = 4.790$ dapat diartikan bahwa jika Motivasi dan Disiplin Kerja bernilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 4.790.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja $b_1 = 0.171$ dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi meningkat sebesar 1 (satu) maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.171.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja $b_2 = 0.679$ dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 (satu) maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.679.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Hasil Data Uji Koefisien Determinasi secara Simultan antara Pengaruh Mo-tivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,478	3,42754

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

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,493 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 49,3%, sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

- Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 26
Hasil Data Uji Hipotesis (Uji T) Parsial variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,151	3,941		7,143	,001
	Motivasi	,333	,097	,384	3,432	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan pada hasil data uji t secara parsial pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,432 > 1,996$. Maka interpretasi sebagai berikut : $H_01 =$ ditolak dan $H_a1 =$ diterima, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 27
Hasil Data Uji Hipotesis (Uji T) Parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,756	4,346		2,015	,048
	Disiplin Kerja	,745	,098	,677	7,582	,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan pada hasil data uji t secara parsial pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,582 > 1,996$. Maka interpretasi sebagai berikut :

$H_02 =$ ditolak dan $H_a2 =$ diterima, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Uji F Simultan

Tabel 8.
Hasil Data Uji Hipotesis (Uji F) secara Simultan Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,152	2	383,076	32,608	,001 ^b

	Residual	787,120	67	11,748		
	Total	1553,271	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan dari hasil data uji f secara simultan pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,608 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 3,13. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,608 > 3,13$, dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,50$. Maka interpretasi sebagai berikut :

H_0 = ditolak dan H_a = diterima, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear sederhana $Y = 2,604 + 0,951X_1$, dengan nilai konstanta 2,604 artinya jika lingkungan kerja (X_1) nilai adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 2,604. Dan memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,946, artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai signifikansi pada uji t sign $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($22,160 > 2,002$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis, maka nilai persamaan regresi $Y = 8,756 + 0,745X_1$, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,458 atau sebesar 45,8% sedangkan 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,582 > 1,996$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$. Dengan hal ini maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai.

Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis pada tabel di atas yaitu uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,608 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 3,13. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,608 > 3,13$, dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,50$. Dengan persamaan regresi $Y = 4,790 + 0,171X_1 + 0,679X_2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi secara simultan sebesar 0,493 atau sebesar 49,3% sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain Maka hal ini bisa dikatakan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Starbucks Coffee Area Cabang Bumi Serpong Damai.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- a. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

6. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, analisis, dan pembahasan yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian, atau dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) dengan *thitung* sebesar 3,432 dan signifikansi sebesar 0,001. Karena *thitung* lebih besar *ttabel* ($3,432 > 1,996$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,005$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, bisa dinyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) dengan *thitung* sebesar 7,582 dan signifikansi sebesar 0,001. Karena *thitung* lebih besar *ttabel* ($7,582 > 1,996$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,005$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, bisa dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil data analisis pada tabel di atas yakni uji ANNOVA memperoleh nilai nilai *Fhitung* sebesar 32,608 sedangkan *Ftabel* (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 3,13. Jadi *Fhitung* $>$ *Ftabel* atau $32,608 > 3,13$, dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,50$. Dengan persamaan regresi $Y = 4,790 + 0,171X_1 + 0,679X_2$, maka bisa dikatakan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Antika,N.D., Nataraningtyas, M.F.Lonikat , E.V.T., Dwiridotjahjono, J.(2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO),99-108.
- Bagaskara, K.K.S.B. & Heryanda, K.K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pinus Merah Abadi Singaraja. Bisma: Jurnal Manajemen , 7(2), 139-147.
- Bangun,Wilson.(2016).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Erlangga.
- Bintoro,&Daryanto.(2017).Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Yogyakarta:Gava Media.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A.F.,Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). Acman: Accounting and Management Journal,2(1),11-19.
- Fahmi, Irham. (2016) . Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto,Andri dan Endang Shyta Triana. (2015).Pengantar Manajemen (3 in 1).Kebumen: Mediaterra.
- Hasibuan,Malayu S.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, M.T.(2021). Pengaruh Motivasi Kerja da Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang). Medan :Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.

- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management Accounting and Technology (JEMATech)*, 4(1).
- Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian : Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Hendry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIES YKPN.
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A.F. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. 2018. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.