

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPI KENANGAN AREA WILAYAH BINTARO TANGERANG SELATAN

Nur Juliyanti¹, Yulies Herni²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: yantijl03@gmail.com¹, dosen01135@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at Kopi Kenangan Regional Area Bintaro South Tangerang.*

Methods. *The method used is quantitative with saturated sampling technique, involving 60 employees as respondents. Data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, t test, and F test.*

Results. *This research proves that there is a positive influence between the competency and job satisfaction variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 59,9%.*

Implication. *Overall, work motivation and work discipline have a significant influence on employee performance, providing important implications for management in understanding the factors that influence employee performance in the form of increasing work motivation and work discipline.*

Keywords. *Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Wilayah Bintaro Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 60 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,9%.

Implikasi. Secara keseluruhan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berupa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci. Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi atau instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk modal dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebab manusia merupakan aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan organisasi. Organisasi lebih banyak menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena pengelolaan sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan yang sifatnya masalah teknis saja.

Kopi Kenangan adalah salah satu usaha kedai kopi lokal Indonesia yang berdiri sejak tahun 2017, dan salah satu merek minuman kopi grab-and-go terbesar di Indonesia yang telah berhasil mencapai kesuksesan besar dalam waktu relatif singkat. Pendiri Kopi Kenangan adalah Edward Tirtanata, James Prananto dan Cynthia Chaerunnisa.

Menurut Sumardjo & Priansa (2018:202) “motivasi kerja adalah prilaku faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi”. Menurut Edy Sutrisno (2019:110) “Motivasi adalah faktor mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering dipahami sebagai faktor yang menentukan perilaku seseorang”.

Menurut Agustini (2019:81) “Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”. Sedangkan menurut Sinambela (2018:335) “Disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan untuk terus bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, artinya disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan dan etika”. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 105) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil”.

Kinerja pegawai pelayanan di Kopi Kenangan Area Wilayah Bintaro Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa pegawai telah memberikan pelayanan yang cukup baik dalam beberapa aspek. Namun, masih terdapat aspek yang memerlukan perhatian lebih, terutama dalam penyelesaian keluhan pelanggan, yang menunjukkan bahwa pegawai masih menghadapi kendala dalam menangani keluhan pelanggan secara cepat dan tepat. Selain itu, kecepatan dalam melayani juga masih dapat ditingkatkan untuk mempercepat proses pemesanan dan mengurangi antrean pelanggan.

Meskipun kinerja pegawai secara umum cukup memuaskan, masih terdapat kendala dalam penyelesaian keluhan pelanggan yang dapat berdampak pada kepuasan pelanggan secara keseluruhan. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan pelatihan tambahan bagi pegawai dalam menangani keluhan pelanggan dengan metode yang lebih efektif, serta penerapan sistem pelayanan yang lebih efisien untuk mempercepat pemrosesan pesanan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi Kerja

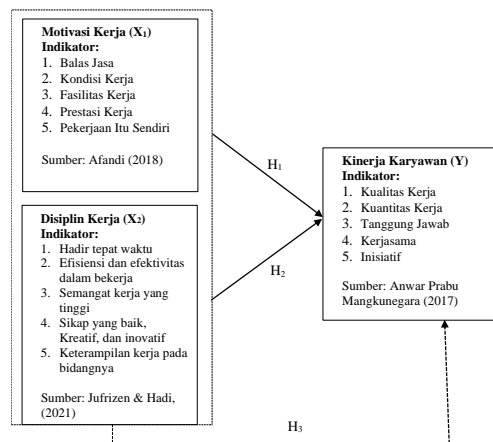
Menurut Malayu Hasibuan (2020:141) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Menurut Arief Yusuf Hamali (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perubahan untuk mencapai tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala bentuk norma yang berlaku di sekitar lingkungannya dan bentuk disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sedangkan menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Disiplin merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:123) “kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja”, dsb. Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2018:188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:96) mengatakan “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

H₁: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Arief Yusuf Hamali (2018:133) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasi kerja yang rendah maka kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta yang hasilnya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799 X$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

H₂: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Disiplin merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.

H₃: Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2018:188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika yang hasil koefisien determinasi hasilnya adalah

56,85% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan sebesar 56,85% sedangkan sisanya sebesar 43,18% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mempunyai spesifikasi yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2018:11) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Menurut Sugiono (2018:13) “Tempat penelitian adalah suatu tujuan ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu dan menggunakan data tersebut untuk tujuan tertentu”. Penelitian ini dilaksanakan di Kopi Kenangan Area Bintaro Jl. Bintaro Utama I No. 5, Jakarta (Plaza Bintaro Satoe) 12330.

Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Kopi Kenangan Area Wilayah Bintaro Tangerang Selatan yang berjumlah 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:127) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample”.

Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sample”. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sample yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kopi Kenangan Area Wilayah Bintaro Tangerang Selatan yang berjumlah 60 karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,843	0,254	Valid
	2	0,827	0,254	Valid
	3	0,869	0,254	Valid
	4	0,895	0,254	Valid
	5	0,862	0,254	Valid
	6	0,885	0,254	Valid
	7	0,853	0,254	Valid
	8	0,687	0,254	Valid
	9	0,872	0,254	Valid
	10	0,881	0,254	Valid
Disiplin (X2)	1	0,928	0,254	Valid
	2	0,931	0,254	Valid
	3	0,947	0,254	Valid
	4	0,818	0,254	Valid
	5	0,851	0,254	Valid
	6	0,922	0,254	Valid

Variabel	Nomer	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	7	0,928	0,254	Valid
	8	0,931	0,254	Valid
	9	0,899	0,254	Valid
	10	0,877	0,254	Valid
Kinerja (Y)	1	0,908	0,254	Valid
	2	0,906	0,254	Valid
	3	0,863	0,254	Valid
	4	0,873	0,254	Valid
	5	0,921	0,254	Valid
	6	0,881	0,254	Valid
	7	0,871	0,254	Valid
	8	0,875	0,254	Valid
	9	0,908	0,254	Valid
	10	0,928	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas, semua butir instrumen untuk variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai pearson correlation R_hitung yang lebih besar daripada R_tabel yaitu 0,254, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

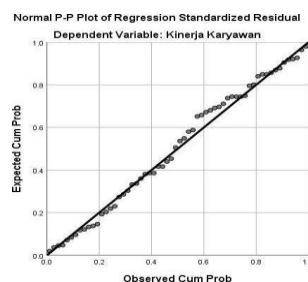
No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,953	0,600	Reliabel
2	Disiplin	0,975	0,600	Reliabel
3	Kinerja	0,972	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas, semua variabel yang diuji, yaitu semua variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha yang melebihi standar yang ditetapkan sebesar 0,600. Maka instrumen pengukuran untuk ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dianggap reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa semua data terdistribusi secara normal. Ini ditunjukkan oleh sebaran data yang berada di dekat garis diagonal dan mengikuti arahnya. Dengan demikian, persyaratan uji normalitas terpenuhi karena data tersebar di sekitar dan sejajar dengan garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

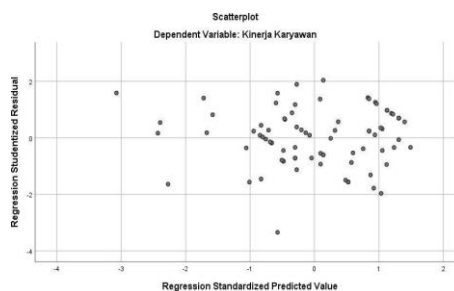
Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients*							
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collneariy Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.730	3.397		3.748	.000			
	Motivasi	.254	.184	.273	1.379	.173	.180	5.568	
	Disiplin Kerja	.474	.181	.518	2.616	.011	.180	5.568	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel motivasi dengan nilai tolerance $0,180 > 0,1$ dengan nilai VIF $5,568 < 10$ dan variabel disiplin kerja dengan nilai tolerance $0,180 > 0,1$ dengan nilai VIF $5,568 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dari hasil uji heteroskedastisitas, scatterplot menunjukkan pola penyebaran titik-titik yang acak, tanpa adanya pola yang teratur. Titik-titik tersebar merata di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi yang telah dibuat.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.730	3.397		3.748	.000
	Motivasi	.254	.184	.273	3.182	.173
	Disiplin Kerja	.474	.181	.518	2.616	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 12.730 + 3.182X_1 + 2,616X_2$. Nilai konstanta sebesar 12,730 diartikan jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,730. Nilai 3.182 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 3.182 satuan. Nilai 2.616 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 2.616 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.585	5.23911

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,599 yang artinya pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,9%, sedangkan 40,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.730	3.397		3.748	.000
	Motivasi	.254	.184	.273	8.379	.000
	Disiplin Kerja	.474	.181	.518	2.616	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan Nilai t_{hitung} motivasi (X1) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,379 > 2,002)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t_{hitung} disiplin kerja (X2) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.616 > 2,002)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2336.180	2	1168.090	42.556	.000 ^b
	Residual	1564.553	57	27.448		
	Total	3900.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,556 > 3,159)$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $H_{o3}: \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,377 + 0,691 X_1$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,691. Apabila nilai motivasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 15,377. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,742 artinya motivasi berhubungan secara positif terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang

berdasarkan pada interval koefisien pada skala 0,60 – 0,799. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,543 mengindikasikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,3%, sedangkan 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,182) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, persamaan regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 13,321 + 0,701 X_2$. Ini berarti, jika nilai disiplin kerja (X2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diproyeksikan sebesar 13,321. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,765 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sesuai dengan interval koefisien 0,60 – 0,799. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586 menunjukkan bahwa 58,6% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sementara 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,616 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dan tingkat signifikansi $0,011 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.15, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,730 + 3,182X_1 + 2,616X_2 + \alpha$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah motivasi kerja, dan X2 adalah disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,774 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, sesuai dengan interval koefisien korelasi 0,600 hingga 0,799. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa 59,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji F pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,556 > 3,159$) dengan p-value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dapat menghadirkan tantangan, karena durasi yang dibutuhkan responden untuk mengisinya dapat berdampak pada tingkat partisipasi, serta kualitas dan keakuratan jawaban mereka. Waktu pengisian yang terlalu lama berpotensi menurunkan motivasi responden, yang pada akhirnya dapat memengaruhi validitas data yang diperoleh. Penelitian ini hanya fokus pada analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kopi Kenangan Area Bintaro Kota Tangerang Selatan. Keterbatasan ini muncul karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,742 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 54,3% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,182 > 2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,765 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 58,6% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2.616 > 2,002 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,774 menunjukkan adanya hubungan kuat, dan nilai determinasi sebesar 59,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,556 > 3,159$, hal ini juga diperkuat pvalue $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arif Yusuf Hamali., 2018., Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Badriyah, Mila. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Dewi, D.P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Firmansyah, Anang, and Mahardika. 2018. Pengantar Manajemen.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- M. Manullang (2018:2). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu, Hasibuan. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerjano Title. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa. Sinambela,
- Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers. Sumardjo dan D.J.
- Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya
- Sutrisno, S. (2019). Pelatihan dan Disiplin Kerja Untuk Mendukung Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang. Jurnal Ilmiah UNTAG, 8(2), 53–62.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ade Muslimat, dan Hariyaty Ab Wahid. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021
- Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks (4) 1: 47-62



- Agustin, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran. *Jurnal Prosiding*, 1(1), 699-707
- Arifudin, Bachtiar Husain. Mei 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro), Issn (Print) : 2598-9545 & Issn (Online) : 2599-171x, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.1, No.3. Duli, N. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Budi Utama. Yogyakarta
- Eka, Priehadi Dhasa. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal ekonomi efektif* 3, (4), 522-528.
- Prawiro, Aden Sudarso, Muhamad Abid, and Indra Rukmana Januar. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Kreatif* Vol 3 No 1.
- Roni Fadli, dan Hasanudin. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 4, No. 1, September 2020.