

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
COFFEE SHOP DI KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

JESICCA AYU RAHMAWATI
NPM. 2261201187

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2026

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
COFFEE SHOP DI KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah
Bengkulu

Diajukan Oleh:

JESICCA AYU RAHMAWATI
NPM. 2261201187

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

JESICCA AYU RAHMAWATI

NPM. 2261201187

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Dr. Islamuddin, SE., MM
NIDN. 0204026803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furgonti Ranidiah, S.P., M.M
NIDN. 02080473

**PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
COFFEE SHOP DI KOTA BENGKULU**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

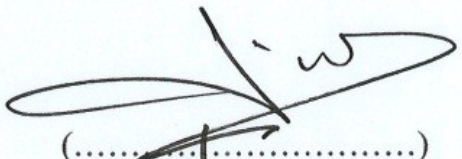
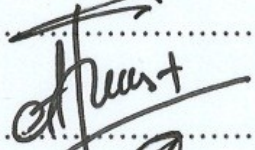

Hari : Kamis
Tanggal : 05 maret 2026

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

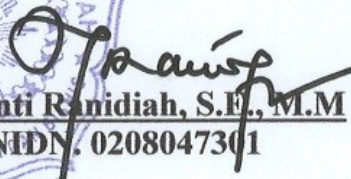
JESICCA AYU RAHMAWATI
NPM. 2261201187

Dewan Penguji:

- | | | |
|---------------------------------|---------|---|
| 1. Eti Arini, S.E., M.M | Ketua | (..... ) |
| 2. Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M | Anggota | (..... ) |
| 3. Dr. Islamuddin, SE., MM | Anggota | (..... ) |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Raniyah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **Jessica Ayu Rahmawati** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 2026

Jessica Ayu Rahmawati
NPM. 2261201187

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Kebodohan adalah musuh terbesar, dan pendidikan adalah senjata terbaik untuk melawannya (Malala Yousafzai).
- ❖ Ketakutan adalah jalan menuju keberhasilan (Thomas Alva Edison).
- ❖ Jikalau orang baik tidak bisa membuat banyak orang, jika tidak bisa membantu banyak orang, bantulah sedikit orang, jika tidak bisa membantu sedikit orang, bantulah satu orang, jika tidak bisa membantu satu orang, bantulah diri sendiri dan jangan menyusahkan orang (Mother Teresa).

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Ku Persembahkan Untuk:

- ❖ Allah SWT yang selalu melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis.
- ❖ Kakek dan Nenekku tercinta yang telah memberikan kasih sayang begitu besar yang menjadi jalan petarungku dalam menjalani kehidupan ini, serta motivator terbaik bagiku dalam menyelesaikan pendidikanku ini.
- ❖ Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan ini.
- ❖ Pembimbing Skripsi ku (Dr. Islamuddin, SE., MM) yang selalu dengan sabar dalam membimbingku selama ini.
- ❖ Teman-teman kampusku yang selalu setia memberikan bantuan dan dorongan demi terselesainya pendidikan ku ini.
- ❖ Ibu Dekan, Dosen, dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.
- ❖ Almamater kampus yang telah menempatku selama ini.

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* di Kota Bengkulu

Oleh:

Jessica Ayu Rahmawati¹

Islamuddin²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah karyawan operasional di tujuh *coffee shop* di Kota Bengkulu, dengan sampel sebanyak 83 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6,892$; sig. = 0,000). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6,466$; sig. = 0,000). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 42,157$; sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 51,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 48,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen *coffee shop* perlu secara bersamaan meningkatkan motivasi dan menegakkan disiplin kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Coffee Shop

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN COFFEE SHOPS IN BENGKULU CITY

Jesicca Ayu Rahmawati¹

Islamuddin²

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in coffee shops in Bengkulu City. This study employed a quantitative method with a causal associative approach to examine the relationships between the variables studied. The research population consists of operational employees working in seven coffee shops in Bengkulu City. A total of 83 employees were selected as the research sample using a purposive sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale. The data analysis techniques of this study used multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2), processed using IBM SPSS Statistics version 26. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.892$; $sig. = 0.000$). Similarly, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.466$; $sig. = 0.000$). Simultaneously, work motivation and work discipline significantly influence employee performance ($F = 42.157$; $sig. = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.513 indicates that these two variables explain 51.3% of the variance in employee performance, while the remaining 48.7% is influenced by other variables not examined in this study. These findings imply that coffee shop management should simultaneously enhance employee motivation and enforce work discipline to optimize employee performance sustainably.

Keywords: *work motivation, work discipline, employee performance, coffee shop*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan proposal skripsi. Proposal ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu”**.

Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Dr. Islamuddin, SE, M.M. sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama penyusunan proposal skripsi
5. Bapak Ibu Dosen serta staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu

6. Pihak manajemen dan seluruh staf *coffee shop* di Bengkulu yang telah memberikan izin, fasilitas, dan bantuan untuk melakukan penelitian demi terselesainya penulisan proposal skripsi..
7. Seluruh sahabat dan teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen angkatan 2022 atas kerjasamanya selama perkuliahan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan dan pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian yang diajukan ini jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dan semoga hasil penelitian yang telah disajikan dalam bentuk penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bengkulu, 05 maret 2026

Penulis

Jessica Ayu Rahmawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN_PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI PUSTAKA	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3 Motivasi Kerja.....	12
2.1.4 Indikator Motivasi Kerja	13
2.1.5 Disiplin Kerja.....	15
2.1.6 Indikator Disiplin Kerja	16
2.2 Pengaruh Antar Variabel	17
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19

2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan	20
2.4 Kerangka Konseptual	21
2.5 Definisi Operasional.....	22
2.6 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.2 Jenis Penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel.....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data	26
3.5 Teknik Analisis Data	27
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	28
3.5.2 Analisis Statistik Inferensial.....	29
3.5.2.1 Uji Instrumen	29
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik	31
3.5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.5.2.5 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian	38
4.1.3 Uji Instrumen	42
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	44
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
4.1.6 Uji Hipotesis.....	47
4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	49
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	49
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	51

BAB V KESIMPULAN.....	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2.2 Definisi Operasional	23
Tabel 3. 1 Distribusi Populasi Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Kategori Penilaian Responden	28
Tabel 3.3 Skala Likert.....	29
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	37
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	44
Table 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	46
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	47
Table 4.14 Hasil Uji F.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Data Penelitian.....	66
Lampiran 3 Hasil Uji Data	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

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

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

Dalam menganalisis hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan, motivasi kerja menjadi landasan teoretis yang penting. Menurut Agustini (2019), motivasi kerja merupakan unsur vital yang mengatur perilaku manusia. Motivasi ini bertindak sebagai pendorong internal yang memastikan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tiga dimensi kualitas utama:

semangat, kerelaan, dan tanggung jawab penuh, yang mana kualitas-kualitas tersebut sangat menentukan kepuasan pelanggan di *coffee shop*.

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

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

Pertama, terkait disiplin kerja, ditemukan adanya ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar yang telah ditetapkan manajemen, yang terlihat dari: (a) waktu yang dibutuhkan untuk menyajikan minuman melampaui standar yang ideal, dengan rata-rata mencapai 15-20 menit pada saat ramai, padahal standar operasionalnya seharusnya adalah 5-10 menit; (b) barista kerap mengabaikan urutan antrian yang benar, menyebabkan penundaan rata-rata 10-15 menit per pesanan pada jam sibuk; (c) di bagian kitchen, ditemukan ketidakpatuhan terhadap jadwal shift yang telah ditetapkan dan seringnya keterlambatan dalam

melakukan serah terima tugas antar shift; serta (d) ketidakkonsistenan dalam menerapkan standar operasional prosedur pelayanan, seperti variasi dalam cara menyapa pelanggan serta prosedur konfirmasi pesanan dan minimnya inisiatif proaktif dalam menawarkan bantuan, khususnya kepada pelanggan baru yang terlihat kebingungan.

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

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

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

Penelitian ini membahas secara rinci bagaimana motivasi serta disiplin kerja mempengaruhi peningkatan performa dari karyawan di sebuah kafe di Kota Bengkulu. Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada beberapa hal penting. Pertama, perkembangan *coffee shop* di Kota Bengkulu semakin pesat dalam beberapa tahun terakhir, sehingga sektor ini menjadi bagian penting dari ekonomi kreatif daerah. Kedua, hasil survei awal terhadap beberapa *coffee shop*

mengindikasikan bahwa sebagian besar kedai kopi bergelut dengan isu ketidakstabilan performa pegawai, sehingga berdampak langsung terhadap mutu layanan. Selain itu, karakter masyarakat yang menjunjung tinggi semangat kebersamaan dan tanggung jawab kolektif turut membentuk pola khas dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari paparan yang melatarbelakangi penelitian, muncul persoalan-persoalan berikut:

1. Kurangnya optimalisasi kinerja karyawan yang ditandai dengan waktu penyajian melampaui standar, ketidakakuratan pemrosesan pesanan, dan inkonsistensi kualitas produk.
2. Masih rendahnya disiplin kerja yang terlihat dari ketidakpatuhan terhadap SOP, keterlambatan dan pelanggaran jadwal shift, serta inkonsistensi penerapan standar pelayanan.
3. Belum maksimalnya motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh minimnya sistem apresiasi, lemahnya komunikasi dengan manajemen, dan rendahnya antusiasme dalam menghadapi tekanan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Terkait spesifikasi dan fokus penelitian, peneliti menetapkan batasan-batasan masalah seperti berikut. Penelitian ini hanya mempelajari dampak dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah *coffee shop* yang berada di Kota Bengkulu. Objek disini yaitu *coffee shop* yang berdiri sendiri

di Bengkulu dan bukan cabang dari merek nasional maupun internasional, serta telah beroperasi selama minimal 2 tahun, memiliki minimal 7 karyawan operasional, serta karyawan yang menjadi responden harus sudah bekerja minimal 6 bulan sampai 1 tahun dan tentunya memiliki kesediaan dalam menjadi responden.

1.4 Rumusan Masalah

Atas dasar penjelasan latar belakang di atas, berikut dirumuskan pertanyaan penelitian:

1. Bagaimana korelasi dari motivasi kerja dengan kinerja dari karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dari karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu?
3. Sejauh mana motivasi dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi terhadap kinerja dari karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan utama yang akan didapat, yakni:

1. Untuk menguji dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu.

3. Untuk melihat sejauh mana motivasi dan disiplin kerja bersamaan memengaruhi kinerja karyawan *coffee shop* di Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan dari dilaksanakannya penelitian, yakni:

1. Bagi manajemen *coffee shop*, harap jadikan hal tersebut sebagai acuan dalam membuat kebijakan tentang SDM agar dapat meningkatkan semangat kerja, ketepatan waktu, dan hasil kerja yang maksimal dari para karyawan.
2. Hasil penelitian diharapkan menambah sumber bacaan atau acuan bagi para akademisi dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengidentifikasi faktor yang berpengaruh pada kinerja di sektor industri pelayanan.
3. Menjadikan hasil ini sebagai landasan dalam pengembangan studi selanjutnya di bidang ini tentang kinerja karyawan di berbagai konteks yang lebih beragam.