

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data terhadap pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,892 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 diterima. Koefisien regresi positif sebesar 0,442 dengan Beta 0,539 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa dukungan, semangat kerja, serta terpenuhinya kebutuhan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan kualitas kinerja di lingkungan *coffee shop*.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar 6,466 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,338 dengan Beta 0,505 membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap

pekerjaan berkontribusi nyata terhadap optimalisasi kinerja karyawan *coffee shop*.

3. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,157 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa sebesar 51,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen *Coffee Shop* di Kota Bengkulu

Mengingat motivasi kerja terbukti sebagai faktor yang paling dominan, pengelola *coffee shop* perlu secara aktif meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemberian apresiasi yang bermakna, pengembangan keterampilan secara berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Indikator upah yang layak (mean 2,84) dan rasa keterlibatan sebagai bagian dari tim (mean 2,93) tercatat paling rendah, sehingga perlu mendapat perhatian prioritas dari manajemen. Di sisi lain, penguatan disiplin kerja juga tetap penting untuk menjaga konsistensi pelayanan melalui penetapan prosedur yang jelas,

pemantauan rutin, dan penegakan aturan yang adil. Penguatan kedua aspek secara bersamaan akan menciptakan kinerja karyawan yang stabil dan berkelanjutan.

2. Bagi Karyawan *Coffee Shop*

Para karyawan diharapkan dapat menjadikan kedisiplinan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional, bukan semata-mata kewajiban formal. Hal ini dapat diwujudkan melalui ketaatan terhadap prosedur yang berlaku, konsistensi dalam menghasilkan produk dan pelayanan berkualitas, serta peningkatan penampilan sesuai standar *coffee shop* (mean 2,99 terendah dalam variabel disiplin). Selain itu, karyawan juga perlu memupuk motivasi dari dalam diri dengan memandang setiap pengalaman kerja sebagai peluang untuk belajar, mengembangkan diri, dan membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan tim demi tercapainya standar pelayanan yang seragam.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat nilai R^2 sebesar 0,513 menunjukkan masih terdapat 48,7% variasi kinerja karyawan yang belum dapat dijelaskan oleh dua variabel dalam penelitian ini, maka terdapat peluang yang cukup besar untuk dilakukannya kajian lebih lanjut. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun kepuasan kerja. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif ataupun metode campuran (*mixed method*) guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika yang membentuk performa karyawan di bisnis *coffee shop* yang terus berkembang.