

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee

Iskandar Ali Alam ¹, Indriyan Prameswari Putri ^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Addiction Coffee. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melibatkan 30 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner atau kuisioner kemudian diolah dengan menggunakan software statistik SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, variabel motivasi kerja ditemukan memiliki dampak positif yang jelas dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Addi Coffee. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai daripada disiplin kerja. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan, Adiksi Coffee dapat lebih fokus dalam mengembangkan strategi dan program untuk mendorong dan mempertahankan motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to analyze the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at Addiction Coffee. The analytical method used is multiple regression analysis with 30 employees as respondents. The data collection is done by questionnaire or questionnaire then processed by SPSS statistical software version 29. The results show that the work discipline variable has a positive impact on the work efficiency of the employees. staff, however, this effect was not statistically significant. On the contrary, the change in work motivation was found to have a clear positive effect and play an important role in improving the working efficiency of employees at Addi Coffee. The conclusion of this study confirms that work motivation has a greater influence on employee performance than work discipline. Therefore, to improve employee performance, Adiksi Coffee can further focus on developing strategies and programs to encourage and maintain employees' high work motivation.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.

* Author. Email: iskandar.aa@ubl.ac.id ¹, indriyanpp123@gmail.com ^{2*}.

Pendahuluan

Peran sumber daya manusia (SDM) memiliki kepentingan strategis dalam menjawab tantangan era global yang kompleks dan dinamis saat ini. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan yang dapat mengoptimalkan disiplin dan motivasi karyawan akan mampu mengungguli persaingan. Kinerja karyawan yang luar biasa adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, dan faktor disiplin dan motivasi karyawan memainkan peran penting dalam mencapai hal ini. Selanjutnya, kebijakan dan pendekatan yang diterapkan oleh para pemimpin bisnis juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Sastrohadwijaya (2013), motivasi kerja adalah daya penggerak yang memotivasi seseorang dengan impian dan semangat untuk mencapai tujuannya. Meskipun Adiksi Coffee telah memberikan insentif berupa uang lembur dan cuti untuk memotivasi karyawan, namun penerapan disiplin dan motivasi ini masih kurang optimal. Hal ini tercermin dari rendahnya tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan. Pengawasan termasuk tindakan korektif juga tidak dilaksanakan secara efektif, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Adiksi Coffee.

Memahami peran penting motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis aktif melakukan penelitian dengan isi Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pecandu kopi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih jauh pengaruh disiplin kerja dan motivasi Adiksi Coffee terhadap prestasi kerja mereka, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja, efisiensi dan efisiensi produktivitas usaha.

Kajian ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang pentingnya mengelola kedisiplinan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi strategis bagi Addiction Coffee dan perusahaan lain dalam mengembangkan

kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kajian ini akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dunia usaha, khususnya dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompleks dan dinamis.

Tinjauan Literatur

Disiplin Kerja

Iskandar & Hendri Dunan (2017), Disiplin adalah fitur operasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling berguna, apabila semakin tinggi subjek pekerja dalam perusahaan, semakin tinggi juga kinerja yang dapat dilakukan. Disiplin kerja adalah perilaku individu sesuai aturan, prosedur kerja telah ditetapkan. Disiplin adalah sikap, dan tindakan untuk mengikuti aturan tertulis dan tidak tertulis dari suatu organisasi. Tidak adanya disiplin yang diinginkan, tidak gampang bagi lembaga usaha untuk memberikan efek yang paling menguntungkan.

Motivasi Kerja

Habiburrahman & Suwantara (2014) Pencapaian manusia secara keseluruhan merupakan hasil pokok dari kerja dan jumlah uang yang diberikan oleh pekerja melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. bisa dicapai dengan berbagai cara, kinerja keseluruhan pekerja yang ingin meningkatkan kapasitas kerjanya.

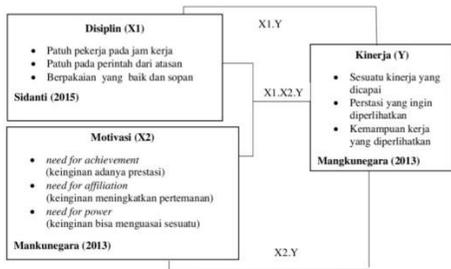
Kinerja

Secara garis besar, konsep kinerja adalah seperangkat tugas luar biasa yang dapat diselesaikan melalui keterlibatan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan keterampilan karyawan utama mereka sesuai dengan tugas yang ditugaskan atau didelegasikan. Pada dasarnya, kinerja dapat diukur dengan dua cara: kinerja keseluruhan karyawan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu karyawan merupakan hasil dari kepribadian perusahaan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan totalitas kerja perusahaan dagang. Mengingat sifat ini, untuk meningkatkan kinerja keseluruhan orang di dalam kelompok, panggilan bagi manajer untuk mengambil pendekatan secara tidak langsung,

menumbuhkan motivasi melalui lingkungan organisasi yang mendorong personel menjadi lebih produktif.

Hipotesis

Selain landasan teoritis dan kerangka berfikir, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee.
- H3 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan metode Explanatory Research, yang bertujuan untuk menerangkan hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara variabel-variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan konstruk formatif dan reflektif. Skala Likert dari 1 hingga 5 (Sangat Buruk = 1, Buruk = 2, Bagus = 3, Cukup Bagus = 4, Sangat Baik = 5) digunakan untuk mengukur masing-masing variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang sedang bekerja di Adiksi Coffee, dengan total jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan melalui proses pengisian kuisisioner dengan pertanyaan-pertanyaan tertutup. Kuisisioner disebarkan kepada responden, yaitu karyawan Adiksi Coffee, melalui link Google Form, dan kemudian data yang diperoleh dianalisis. Teknik pengujian data

dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Pengujian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur keabsahan dan keandalan data yang terkumpul. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan penilaian linier berpasangan-pasangan, uji koefisien korelasi, uji parsial, dan uji simultan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menentukan valid atau tidak suatu variabel dengan menentukan r tabel dengan rumus (df = n - 2) jika r hitung > r tabel variabel tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini semua variabel independen serta dependen mempunyai r hitung > r tabel, maka seluruh item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

VARIABEL	Alpha	CrOnbach Alfa (α)	Ket
X ₁	,863	,60	Reliabel
X ₂	,848	,60	Reliabel
Y	,922	,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2023.

Dari perolehan uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha yang lumayan besar, di atas ,60 maka dinyatakan bahwa setiap variabel dari kuisisioner dapat diandalkan. Uji regresi linier berganda dipergunakan memutuskan dampak dari adanya keterkaitan variabel yang independen dan dependen antar faktor X₁, X₂, terhadap Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	2.771	14,798		.187	.853
Disiplin Kerja	.046	.182	.038	.255	.801
Motivasi Kerja	.915	.205	.667	4,457	<.001

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2023.

Tabel diatas menunjukkan persamaan model regresi linier berganda

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 2.771 + 0,046X_1 + 0,915X_2 + e$$

Interprestasi persamaan dari tabel di atas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian sample dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di dapat dari hasil analisis regresi linier berganda.

Hasil diatas dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan $\hat{Y} = 2.771 + 0,046X_1 + 0,915X_2 + e$ yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut, Persamaan $\hat{Y} = 2.771 + 0,046X_1 + 0,915X_2 + e$ mengindikasikan bahwa koefisien variabel Motivasi Kerja (0,915) mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (0,046).

Nilai koefisien untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) mengandung arti bahwasannya terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Adiksi Coffee, sehingga pada setiap peningkatan atau kenaikan poin yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Adiksi Coffee.

Nilai koefisien untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) mengandung arti bahwasannya terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Adiksi Coffee, sehingga pada setiap peningkatan atau kenaikan poin yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Adiksi Coffee.

Maka dapat di simpulkan dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kinerja Karyawan yang Setuju lebih banyak atau lebih dominan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dari pada Disiplin Kerja.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Thitung	Ttabel	Kondisi	Kesimpulan
,255 SIG(,801)	2,052 SIG(0,05)	thitung<ttabel	H1 di tolak
4,457 SIG(<,001)	2,052 SIG(0,05)	thitung>ttabel	H2 di terima

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2023.

Disiplin Kerja nilai thitung yang didapat ,255 lebih kecil dari ttabel atau thitung < ttabel, sedangkan hasil signifikan yang didapat adalah ,801 lebih dari yang diinginkan α yaitu ,05 sehingga dapat disimpulkan tidak signifikan. Untuk variabel Motivasi Karyawan thitung yang didapat 4,457 lebih besar dari ttabel atau thitung > ttabel, sedangkan hasil signifikan yang didapat adalah <001 kurang dari yang diinginkan α ialah ,05 maka diambil kesimpulan signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	SIG.
1 Regression	648,435	2	324,217	11,668	<,001*
Residual	750,232	27	27,786		
Total	1398,667	29			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2023.

Untuk pemeriksaan simultan, angka diterima $F_{hitung} = 11,668 > F_{tabel} = 3,34$ dengan nilai signifikansi (sig) ,001 < α ,05, maka H0 tidak ditrima, Ha ditrima bisa jadi disiplin kerja (X_1) berkaitan baik tapi tidak berkaitan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ditarik riset ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja berkaitan positif tetapi kurang significant dengan Kinerja Karyawan Adiksi Coffee. Disiplin kerja adalah pola pikir, perlakuan, dan tindakan yang diikuti kebijakan perusahaan, tertulis ataupun tidak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sekartini (2016), Fadilah (2019), dan Wijayanti (2019) yang menunjukkan Disiplin Kerja berkaitan positif dan tidak significant dengan Kinerja Karyawan.

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

Ditarik kesimpulan riset menunjukkan secara parsial Motivasi Kerja berkaitan positif dan significant dengan Kinerja Karyawan Adiksi Coffee. Hasil dari yang didapat dari riset ini sama dengan hasil Susanto (2019), Subariyanti (2017), dan Sembiring (2021) yang menunjukkan bilamana Motivasi Kerja berkaitan positif dan significant dengan kinerja karyawan.

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

Hal ini berarti melalui cara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja bersamaan berkaitan terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee. melalui adanya disiplin kerja dan motivasi kerja baik akan meningkatkan kinerja karyawan Adiksi Coffee.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil evaluasi terhadap informasi diatas ditarik kesimpulan :

- 1) Disiplin Kerja berkaitan positif namun tidak significant dengan Kinerja Karyawan pada Adiksi Coffee.
- 2) Motivasi Kerja berkaitan positif dan significant dengan Kinerja Karyawan pada Adiksi Coffee.
- 3) Disiplin kerja dan Motivasi kerja bersamaan berkaitan dengan Kinerja Karyawan pada Adiksi Coffee.

Dari hasil kajian, ada beberapa perbaikan kelengkapan untuk Kinerja Karyawan yang dapat diaplikasikan kepada Adiksi Coffee sebagai berikut:

- 1) Dengan nilai terendah pada kuisisioner indikator nomor 7, ditegaskan kembali kepada seluruh karyawa Adiksi Coffee agar datang sebelum jam oprasional dimulai, untuk mempersiapkan pekerjaannya agar mencapai tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Dengan nilai terendah pada kuesioner indikator nomor 9, hal ini wajib dilakukan oleh setiap karyawan karena bila lebih dari pada jam kerja terhitung lembur.
- 3) Dengan nilai terendah pada kuisisioner indikator nomor 17, sebaiknya perusahaan dan sesama karyawan lebih memberi dorongan dan dukungan agar setiap

individu yang bekerja memiliki semangat dalam melakukan pekerjaanya.

- 4) Dengan nilai terendah pada kuisisioner indikator nomor 36, karyawan masih mengeluh terhadap pekerjaanya diharapkan perusahaan memberikan motivasi lebih agar karyawan tetap semangat dalam mengerjakan pekerjaanya di Adiksi Coffee dan karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik serta profesional agar mencapai tujuan.

Daftar Pustaka

- Andrian, N. D., Alam, I. A., & Dunan, H. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Lampung. *VISIONIST*, 6(2).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Fadilah, S. I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)* (Doctoral dissertation).
- Habiburrahman, H., & Suwantara, G. A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2).
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Sastrohadiwiryono, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Sekartini, Ni luh. (2016). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Walwadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha* 3(2), 64-75.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal jibeka*, 9(1), 44-53.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224-232.