

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOMORO COFFEE
TENGGILIS**

Pearltama Rayhan Pradipa Utara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
reyhan.yuliani@gmail.com

M. Sihab Ridwan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
shihab@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to examine and analyze the influence of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at Tomoro Coffee Tenggilis, Surabaya. Employee performance plays a crucial role in supporting the success of company operations; therefore, it needs to be supported by adequate work motivation, strong work discipline, and a satisfying work experience. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees at Tomoro Coffee Tenggilis, totaling 40 respondents. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data were then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that work motivation, work discipline, and job satisfaction have an effect on employee performance. Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation, work discipline, and job satisfaction were proven to have a positive and significant effect on employee performance at Tomoro Coffee Tenggilis, Surabaya. Based on these findings, the company is expected to continuously enhance employee work motivation through adequate appreciation and support, improve work discipline through the consistent application of rules, and improve employee job satisfaction through appropriate compensation and a comfortable work environment in order to optimize employee performance.

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis pada era globalisasi menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi

dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan modal finansial dan teknologi, tetapi juga kualitas kinerja karyawan sebagai penggerak utama produktivitas organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan pencapaian target operasional dan pelayanan kepada pelanggan. Dalam industri jasa, khususnya sektor food and beverage, kualitas kinerja karyawan memiliki peran yang semakin vital karena interaksi langsung dengan konsumen menentukan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu mengelola tenaga kerja secara optimal melalui pendekatan manajerial yang berbasis perilaku organisasi. Kondisi ini semakin relevan pada industri coffee shop modern yang berkembang pesat di Indonesia seiring perubahan gaya hidup masyarakat urban. Coffee shop tidak hanya menjadi tempat konsumsi minuman, tetapi juga ruang sosial, kerja, dan aktivitas produktif generasi muda. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan strategis agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang dalam dinamika industri yang kompetitif.

Pertumbuhan industri kopi di Indonesia menunjukkan tren positif yang memperkuat urgensi pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dalam bisnis coffee shop. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa ekspor kopi Indonesia pada tahun 2024 meningkat sebesar 76,33% dibandingkan tahun sebelumnya, yang menandakan meningkatnya permintaan dan pertumbuhan sektor kopi secara nasional. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor pembeda utama karena pengalaman pelanggan sangat dipengaruhi oleh pelayanan barista dan staf operasional. Tingginya mobilitas pelanggan dan standar pelayanan yang cepat menuntut karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kedisiplinan yang konsisten. Selain itu, lingkungan kerja yang dinamis di coffee shop seringkali menghadirkan tekanan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan faktor psikologis dan perilaku kerja karyawan menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan bisnis coffee shop.

B. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berperan mengelola manusia sebagai aset utama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Dalam perspektif modern, MSDM tidak lagi dipandang hanya sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai pendekatan manajerial yang berorientasi strategis dalam mengembangkan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja organisasi. Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, digital, dan kompetitif menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keunggulan kompetitif organisasi. Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan individu karyawan. Penelitian oleh (Tri Syahputra Saragih & Widiyah Nasrul, 2026) dalam jurnal *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics* menjelaskan bahwa MSDM berperan penting dalam mengelola potensi individu melalui fungsi

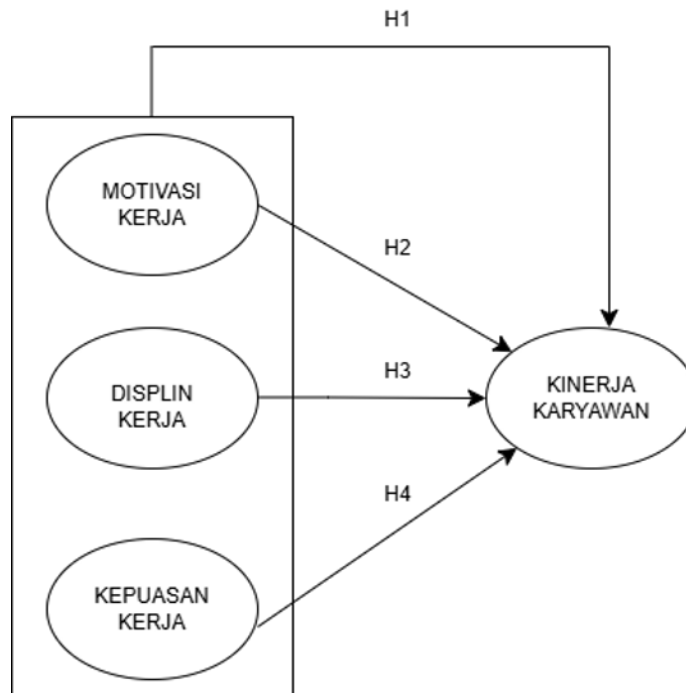
perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Kinerja karyawan merupakan konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2022), kinerja adalah hasil kerja individu yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai standar organisasi. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan output kerja, tetapi juga proses perilaku kerja yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Secara teoritis, kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Performance Theory yang menyatakan bahwa performa merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dalam konteks industri coffee shop, kinerja menjadi faktor strategis karena kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan. Karyawan yang memiliki performa tinggi mampu meningkatkan kepuasan pelanggan, loyalitas konsumen, serta citra perusahaan. Berdasarkan kajian penelitian terbaru dan pendekatan Key Performance Indicator (KPI), Indikator kinerja karyawan meliputi, Kualitas kerja (*quality of work*), Kuantitas kerja (*quantity of work*), Ketepatan waktu (*Timeliness*), Tanggung jawab (*Responsibility*), Kerjasama (*Teamwork*)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mempertahankan perilaku kerja, serta mengarahkan usaha pada pencapaian target organisasi. Menurut (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2022), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, menurut (Gusti Hana Nugrahaning Wibowo et al., 2024) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Definisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan dorongan internal yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Dalam konteks industri coffee shop seperti Tomoro Tenggilis, motivasi kerja menjadi penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, keramahan, dan konsistensi pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja lebih besar, pelayanan lebih baik, dan produktivitas yang lebih optimal dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah. Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang sebagai salah satu determinan utama dalam pembentukan kinerja karyawan. Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2022), indikator motivasi kerja terdiri dari, Kebutuhan Berprestasi, *Need for Affiliation* (Kebutuhan Berafiliasi), *Need for Power* (Kebutuhan akan pengaruh dan kekuasaan).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan kesadaran karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dalam perspektif organisasi, disiplin kerja tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan formal perusahaan, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral dan profesional individu dalam menjalankan pekerjaannya secara konsisten. Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja merupakan sikap hormat, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dalam konteks organisasi jasa seperti coffee shop, disiplin kerja memiliki peranan strategis karena operasional perusahaan menuntut kecepatan, ketepatan, serta konsistensi pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu menjalankan prosedur kerja sesuai standar operasional perusahaan, hadir tepat waktu, menjaga kualitas pelayanan, dan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, ketidakteraturan operasional, serta menurunnya kualitas pengalaman pelanggan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Hasibuan (2019) yang banyak digunakan dalam penelitian MSDM di Indonesia dan relevan untuk konteks operasional kerja jasa, yaitu Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, Etika kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan, kesenangan, dan penilaian positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani dalam organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara harapan individu dengan realitas pekerjaan yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dalam konteks organisasi jasa seperti coffee shop, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting karena karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan kualitas pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan perilaku negatif seperti penurunan motivasi, absensi, konflik kerja, hingga turnover intention. dalam penelitian ini kepuasan kerja dipahami sebagai tingkat perasaan positif karyawan Tomoro Tenggara terhadap pekerjaan lingkungan kerja, serta pengalaman kerja yang diterimanya dalam organisasi. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Job Descriptive Index (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin serta banyak digunakan dalam penelitian MSDM modern. Menurut Robbins dan Judge (2022), indikator kepuasan kerja meliputi, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap Gaji/Kompensasi, Kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi / atasan, kepuasan terhadap rekan kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tomoro Tenggilis.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tomoro Tenggilis.
- H3: Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tomoro Tenggilis.
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tomoro Tenggilis.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Desain penelitian yang diterapkan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa adanya perlakuan khusus terhadap objek penelitian, sehingga mampu menggambarkan kondisi aktual variabel pada saat penelitian berlangsung. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan Tomoro Tenggilis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka derajat kebebasan (degree of freedom/df) yang digunakan adalah $n - 2$ yaitu 38, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,312. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,312).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,347*	0,312	Valid
	X1.2	0,711*	0,312	Valid
	X1.3	0,614*	0,312	Valid
	X1.4	0,523*	0,312	Valid
	X1.5	0,607*	0,312	Valid
	X1.6	0,729*	0,312	Valid
Displin Kerja	X2.1	0,651*	0,312	Valid
	X2.2	0,641*	0,312	Valid
	X2.3	0,483*	0,312	Valid
	X2.4	0,574*	0,312	Valid
	X2.5	0,630*	0,312	Valid
	X2.6	0,633*	0,312	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,576*	0,312	Valid
	X3.2	0,689*	0,312	Valid
	X3.3	0,613*	0,312	Valid
	X3.4	0,619*	0,312	Valid
	X3.5	0,618*	0,312	Valid
	X3.6	0,562*	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,624*	0,312	Valid
	Y.2	0,781*	0,312	Valid
	Y.3	0,747*	0,312	Valid
	Y.4	0,698*	0,312	Valid
	Y.5	0,418*	0,312	Valid
	Y.6	0,466*	0,312	Valid
	Y.7	0,317*	0,312	Valid

Pada tabel 1 nilai r hitung lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa pertanyaan dapat mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut

valid. Artinya semua pertanyaan dapat mengukur variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten sebagai indikator dari variabel penelitian. Apabila jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan kestabilan atau konsistensi dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,623	0,60	Reliabel
Displin kerja (X2)	0,641	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,657	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,676	0,60	Reliabel

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Artinya seluruh jawaban responden telah menunjukkan tingkat konsistensi yang baik dalam menjawab setiap item pernyataan sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi, baik variabel terikat maupun variabel bebas, berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik sehingga hasil analisis dapat digunakan secara tepat.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63509666
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.086
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Karena hasilnya $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan: Data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Artinya, sebaran data mengikuti pola normal dan tidak terjadi penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi, sehingga data sudah layak digunakan untuk pengujian statistik lanjutan seperti regresi atau uji hipotesis.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolonieritas di antara variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.013		1.602	.118		
	MK	.220	.106	.244	2.065	.046	.888
	DK	.495	.115	.506	4.301	.000	.892
	KK	.257	.119	.260	2.149	.038	.846

a. Dependent Variable: KN

Berdasarkan tabel 4. Bisa dilihat bahwa:

- Motivasi kerja, nilai tolerance $0,888 > 0,1$ dan $VIF 1,127 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolonieritas.
- Displin Kerja, nilai tolerance $0,892 > 0,1$ dan $VIF 1,121 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolonieritas.
- Kepuasan kerja, nilai tolerance $0,846 > 0,1$ dan $VIF 1,182 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 29, maka dapat disajikan data hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.545	2.356		.656	.516
	MK	-.114	.067	-.289	-1.709	.096
	DK	.063	.072	.147	.874	.388
	KK	.034	.075	.080	.460	.648

a. Dependent Variable: heteroskedastisitas

Semua variabel independen (MK, DK, KK) memiliki nilai Tolerance di atas $0,10$ dan VIF mendekati 1 (jauh di bawah 10).

artinya: Tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Artinya, antar variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi sehingga model regresi layak digunakan dan hasil estimasi dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.013	3.753		1.602	.118
	MK	.220	.106	.244	2.065	.046
	DK	.495	.115	.506	4.301	.000
	KK	.257	.119	.260	2.149	.038

a. Dependent Variable: KN

Berdasarkan tabel 6. diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda antara variabel Motivasi kerja, Displin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan maka didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 6,013 + 0,220X_1 + 0,495X_2 + 0,257X_3$$

- 1) Hasil persamaan regresi linear berganda diatas memberikan pengertian bahwa konstanta (α) apabila nilai Motivasi kerja (X_1), Displin Kerja(X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan sebesar 6.013.
- 2) Nilai koefisien Motivasi kerja (X_1) sebesar 0,220 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi (X_1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,220 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Displin Kerja (X_2) sebesar 0,495 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Displin Kerja(X_2) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,495 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.
- 4) Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,257 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,257 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Uji T (Parsial)

Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan dari variabel-variabel bebas X berdampak terhadap variabel terikat Y , maka dilakukan pengujian dengan uji t dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 7. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.013	3.753		1.602	.118
	MK	.220	.106	.244	2.065	.046
	DK	.495	.115	.506	4.301	.000
	KK	.257	.119	.260	2.149	.038

a. Dependent Variable: KN

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Hasil Uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh sebesar 0,046 sehingga nilai signifikansi kurang 0,05, berarti hipotesis **diterima**.
- 2) Hasil Uji t untuk variabel Displin Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih 0,05, berarti hipotesis (X2) **diterima**.
- 3) Hasil Uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh sebesar 0,038 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05 berarti hipotesis (X3) **diterima**.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Independent yaitu Motivasi Kerja (X1), Displin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan (bersama – sama) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan Sebagai berikut.

Apabila nilai F tabel > F hitung, maka Hipotesis diterima, dan dapat dikatakan sebaliknya. Variabel independen (X1,X2,X3) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.132	3	43.377	14.977	.000 ^b
	Residual	104.268	36	2.896		
	Total	234.400	39			

a. Dependent Variable: KN

b. Predictors: (Constant), KK, DK, MK

Berdasarkan tabel 8. menunjukan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $14,977 > F$ tabel 2,87 dengan nilai Signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) Displin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.518	1.70186

a. Predictors: (Constant), KK, DK, MK

Berdasarkan tabel 9 koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,518 artinya variabilitas variabel independen Motivasi Kerja (X1), Displin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). sedangkan sisanya 48,2% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Tomoro Coffee Tenggilis Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Tomoro Coffee Tenggilis Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja, kedisiplinan, serta kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Tomoro Coffee Tenggilis Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat kerja, dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta keinginan untuk memberikan hasil terbaik akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih optimal.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Tomoro Coffee Tenggilis Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta menjalankan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Tomoro Coffee Tenggilis Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan berkembang, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Chandra, E. C., & Kodrat, D. S. (2024). Pengaruh Sistem Remunerasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Performa*, 9(3), 115–135. <https://doi.org/10.37715/jp.v9i3.5458>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Ghazani, B. N., & Wibowo, I. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Just in Time Terhadap Kinerja Operasional Karyawan Emp Malacca Strait Psc. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.571>
- Gusti Hana Nugrahaning Wibowo, K., Heri Setiawan, dan, Ekonomika Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Wijayakusuma Purwokerto, P. (2024). *Prosiding Nasional*.
- Happy Lailatul Fitriana, Ilfan Feriantono, Sofriyah izzatul Laily, & Ribangun Bamban Jakaria. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator (KPI) Pada PT. Hilfic. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(4), 333–341. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i4.448>
- Hersusetiyati, H., Febrianti, W., Sari, R. D., & Yanshah, A. P. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.32897/dimmensi.v4i1.3411>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Kalla Toyota Makassar. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 5.
- Khalifah Maratul Sholihah, Kasful Anwar, & Jamrizal Jamrizal. (2024). Perilaku Dalam Organisasi (Dinamika Organisasi). *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 204–210. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2522>
- Kurniawan, R. A. P., & Romat Saragih. (2024). (ISSN:2808-0718 <https://journal.y3a.org/index.php/ijba> 1319. 4(4), 1318–1339.
- Kustono, H., Suyono, J., Utomo, A. B. W., Harindrayana, H., & Elisabeth, D. R. (2025). How Competency Shapes Employee Performance Through Motivation. *IRJ: Innovation Research Journal*, 6(2), 252–261.
- Natalia Erika Kurniawati dan Abdul Amin. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 8762, 1–8.
- niara. (2024). *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Ramadan, T. A. R., & Endriastuty, Y. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Management Science*, 4(2), 129–136. <https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713>
- Saidah, N., Hadi, R. A., & Suharyat, Y. (2024). KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA

- PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 45–53. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1842>
- Sakib, M. N., Uddin, M. A., Kona, T. A., Sharmin, K., Rahman, M. M., & Sahabuddin, M. (2025). A twenty-two-year journey of sustainable human resource management research: bibliometric analysis. *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00608-5>
- Sinaga, J. dan T. M. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. mestika sakti. II*(1), 13–23.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2022). *Organizational Behavior*.
- Sudaryatno. (2024). Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Organisasi Sudaryanto Program Studi Management, Universitas Pelita Bangsa. *Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 61–72.
- Suwanto. (2021). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA (KFC) PONDOK INDAH PLAZA, JAKARTA SELATAN. I*(1), 15–21.
- Syalsabillah, H., & Norfima, S. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2025*.
- Tine Yuliantini, S. (2021). *Oikonomia*.
- Tri Syahputra Saragih, J., & Widiyah Nasrul, H. (2026). Understanding Human Resource Management..... 1801 UNDERSTANDING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM). In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 9, Number 1).
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Number 2).
- Widhiadnyani, G. A. S., & Yanuar, Y. (2025). Faktor Pendorong Kinerja: Studi tentang Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(3), 917–926. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34634>
- Yodik Lestyo Widi, K. A. K. (2024). *Peningkatan Kinerja Karyawan: Dampak Pengembangan Karier, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*.
- Yusuf, M. H., Junianto, D., & Muzakki, M. A. (2025). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Key Performance Indicator di CV. MJ. *Jurnal Ilmiah Teknik Unida*, 6(1), 19–25.