

## Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Kota Batam

Kendri Setiawan<sup>1)</sup>, Antony Sentoso<sup>2)</sup>

<sup>1</sup> Universitas Internasional Batam

email: [2041210.kendri@uib.edu](mailto:2041210.kendri@uib.edu)

<sup>2</sup> Universitas Internasional Batam

email: [antony.sentoso@uib.edu](mailto:antony.sentoso@uib.edu)

### Abstract

*The purpose of the study was to determine the effect of motivation, work discipline and leadership on the performance of Coffee Shop employees in Batam City. Employee performance is very much needed by a coffee shop to improve operational efficiency so that it can maximize profits. The research method used is quantitative, the technique in data collection uses sampling techniques by distributing questionnaires with a sample of 250 respondents. Data analysis techniques use SPSS. 25 with several tests. The results of the study indicate that there is a significant effect of motivation on employee performance, there is a significant effect of work discipline on employee performance and a significant effect of leadership on employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Leadership, Employee Performance*

### A. Latar Belakang Teoritis

Indonesia adalah negara yang memiliki populasi sebesar 270 juta penduduk sehingga menduduki peringkat keempat di dunia. Dengan demikian, industri makanan di negara Indonesia menjadi pilar penting bagi pemasukan PDB negara. Pertumbuhan restoran dan makanan ala Coffee shop di Indonesia telah tumbuh dengan sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Industri minuman dan makanan tumbuh 3,68% pada kuartal II 2022 sebesar 200 Triliun. Hal tersebut terjadi karena faktor gaya hidup yang lebih sehat dan trend makan di luar rumah, serta peningkatan pendapatan masyarakat Indonesia. Selain itu, adanya perkembangan teknologi yang memungkinkan restoran dan Coffee shop untuk beroperasi secara online dan pemasaran yang lebih efektif melalui media sosial juga telah membantu meningkatkan popularitas restoran dan Coffee shop di Indonesia (Wardhiani et al., 2024).

Munculnya bisnis *coffee shop* di Indonesia tidak lain dari tingkat konsumtif masyarakat Indonesia yang semakin meningkat didalam beberapa tahun belakangan ini. Berdasarkan data dari BPS, pertumbuhan konsumsi masyarakat Indonesia pada tahun 2016 mencapai 5,02% (BPS, 2017). Dengan tumbuhnya bermacam-macam *coffee shop* di negara Indonesia sedang booming pada beberapa tahun terakhir, terutama sejak tahun 2016. *Coffee shop* di negara Indonesia terjadi perkembangan yang signifikan dari 2016

terdapat 1083 gerai serta bertambah hingga 3 (tiga) kali sejak tahun 2019 mencapai 2.937 gerai dan terus bertambah (UDID, 2022).

Hal tersebut menjelaskan akan rakyat Indonesia lebih suka dan lebih mampu untuk membeli produk yang dianggap premium seperti minuman di *coffee shop*. Dengan berkembangnya teknologi yang semakin pesat turut mempengaruhi munculnya bisnis *coffee shop* di Indonesia. Dengan adanya aplikasi pesan antar makanan dan minuman, membuat *coffee shop* semakin mudah diakses oleh masyarakat (Nathanael et al., 2023).

Selain itu, gaya hidup masyarakat Indonesia yang semakin modern juga turut mempengaruhi munculnya *coffee shop* sebagai tempat hangout yang nyaman dan trendy. Kondisi tersebut membuka sebuah peluang bagi calon pembisnis untuk memulai usaha *coffee shop* di Indonesia. Namun, meskipun bisnis *coffee shop* sedang booming, tidak semua *coffee shop* bisa bertahan dan menjadi sukses di pasar yang semakin ketat (Herlianti & Rachman, 2022).

Bertumbuhnya *Coffee shop* dengan dimulai bermunculan di beberapa kota di negara Indonesia. Kebutuhan masyarakat akan tempat nongkrong yang nyaman dan menyediakan minuman kopi berkualitas tinggi serta makanan yang lezat menjadi salah satu faktor yang memicu tren ini. Namun, seiring dengan tren yang terus meningkat ini, persaingan antar *Coffee shop* juga semakin ketat. Hal ini menuntut *Coffee shop* untuk terus meningkatkan kinerja dan menawarkan

layanan terbaik kepada pelanggan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *Coffee shop* merupakan SDM yang dimiliki. Karyawan yang berkemampuan serta memiliki kemampuan yang baik akan berdampak pada kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada pelanggan, sehingga akan berdampak pada keberlangsungan usaha *Coffee shop* tersebut (Liana et al., 2022).

MSDM merupakan strategi yang tersusun dari rencana, pengorganisasian, penerapan serta pengelolaan SDM sehingga dalam mencapai tujuan akan efektif serta efisien. SDM merupakan sumber daya penting didalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis. Kemampuan personel dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi (Samsuni, 2017).

Menurut Irhami et al., (2022) SDM bisa dikatakan sebagai seseorang yang siap dan bersedia memberikan kontribusi terhadap target dari organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki target yang berbeda, sehingga sumber daya manusia yang diperlukan juga bervariasi di setiap perusahaan. Walaupun SDM adalah sumber daya dengan fleksibel, kata siap serta bersedia harus diutamakan. Sekalipun keterampilan sumber daya manusia sangat baik, mereka tidak akan dapat mencapai kinerja yang optimal jika keterampilan tersebut tidak praktis atau belum siap beraksi. Selain itu, kemampuan tidak akan bermanfaat jika individu tidak mau terlibat dalam bisnis organisasi di lokasi tersebut (Arsyad, 2020).

Dengan situasi lingkungan seperti ini, manajemen dipaksa untuk mendapatkan suatu pembaruan agar anggota organisasi tetap produktif dan mengeluarkan potensi mereka untuk memanfaatkan organisasi secara maksimal. Permasalahan SDM yang seolah hanya memperhatikan masalah internal dari organisasi yang sebenarnya memiliki keterkaitan yang kuat dengan penduduk secara umum dengan layanan masyarakat yang terukur dengan efisiensi kerja (Sipayung et al., 2022).

Menurut (Burnaya, 2021) mendefinisikan pelayanan adalah suatu produk yang tidak memiliki bentuk dan dibantu dengan upaya atau usaha manusia dengan menggunakan

peralatan. Secara umum pelayanan dipahami sebagai aktivitas yang dilakukan dalam rangka memberikan kepuasan kepada konsumen melalui pelayanan yang diinginkan atau dibutuhkan oleh pelanggan hingga terpenuhi. Hakikatnya pelayanan merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan.

SDM adalah aspek yang berpengaruh didalam suatu organisasi. Menurut Robbins et al., (2018) Aspek yang termasuk dalam SDM meliputi:

1. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi yang tersusun berdasarkan ilmu, kemampuan serta perilaku yang sesuai berdasarkan tuntutan pekerjaan.
2. Kepribadian merupakan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang mempengaruhi perilakunya. Kepribadian yang baik dapat membantu seseorang dalam bekerja secara efektif dan terlibat secara positif dengan rekan kerja lainnya.
3. Motivasi adalah salah satu alasan yang digunakan seseorang untuk mendorong melakukan suatu kegiatan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas seseorang dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Kesejahteraan merupakan kondisi dimana seseorang merasa nyaman dan memiliki kebutuhan dasar terpenuhi. Kesejahteraan yang tinggi dapat membantu seseorang untuk bekerja dengan lebih efektif dan merasa lebih terlibat dengan organisasi.
5. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengelola orang lain secara efektif. Kepemimpinan yang berkualitas dapat mewujudkan target dari organisasi serta memotivasi rekan kerja lainnya.

Berkaitan dengan topik penelitian SDM menjadi faktor paling penting untuk kemajuan bisnis *coffee shop* atau bisnis apapun. Dengan demikian, penting untuk diketahui dampak SDM ketika meningkatkan kinerja para karyawan *coffee shop* khususnya di kota Batam Dengan mengetahui peran sumber daya manusia tersebut, diharapkan dapat memberikan solusi bagi *coffee shop* yang mengalami masalah rendahnya kinerja karyawan.

## B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan suatu jenis penelitian yang dilakukan dengan acuan terhadap filsafat yang bersifat positifisme, penelitian yang memiliki tujuan untuk mencapai tingkat maksimal terhadap suatu objektivitas yang diteliti dengan memanfaatkan angka, mengolah statistik, dan juga penelitian ini membuat struktur dan percobaan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Hair et al., 2021). Penelitian ini, pendekatan yang dipakai memiliki fungsi untuk mengukur motivasi, disiplin kerja, kompetensi SDM, dan leadership terhadap kinerja karyawan di *coffee shop* Batam.

Jumlah keseluruhan objek maupun jumlah keseluruhan subjek yang ada dalam suatu tempat serta telah memenuhi beberapa syarat yang telah ditentukan dan berkaitan mengenai permasalahan yang akan diselesaikan didalam penelitian, maupun unit yang menyeluruh yang diperoleh dari individu yang ada dalam ruang lingkup penelitian disebut dengan populasi. Dalam penelitian ini, menggunakan populasi karyawan-karyawan yang bekerja di *coffee shop* kota Batam. Lalu, teknik purposive sampling merupakan cara yang diterapkan dalam mengambil sampel didalam penelitian. Teknik ini digunakan dengan acuan terhadap kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu karyawan *coffee shop* di kota Batam. Jumlah pupulasi yang ada di dalam penelitian ini tidak diketahui, maka dari itu jumlah sampel akan menggunakan rumus yang ditentukan dengan sebutan *unknown population*.

Cara yang dipakai untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan tujuan untuk menghasilkan jawaban berdasarkan rumusalan masalah yang telah dibuat pada penelitian disebut dengan teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data ini dengan memanfaatkan kuesioner serta mengambil dokumentasi sebagai bukti dalam penelitian. Di dalam kuesioner, terdapat pernyataan dan pertanyaan yang berdasarkan indikator dari variabel penelitian, dengan memilih salah satu yang ada pada alternatif jawaban tersebut adalah cara pengerjaan yang disesuaikan. Dengan menggunakan skor nilai, setiap butir

pertanyaan akan disertai dengan pilihan lima jawaban.

Untuk mengukur jawaban yang diisi dalam kuesioner, maka digunakan skala pengukuran yaitu skala Likert. Variabel yang akan diukur dengan menggunakan skala likert ini akan dijabarkan menjadi indikator yang dipakai variabel. Selanjutnya, indikator variabel tersebut akan menjadi titik tolak dalam penyusunan instrument beberapa buah yang dimana instrument tersebut berupa pernyataan maupun pertanyaan yang wajib dijawab oleh responden. Dengan demikian, pernyataan yang diberikan akan dihubungkan dengan jawaban responden serta dukungan sikap yang dituliskan dalam kata-kata.

## C. Hasil Dan Pembahasan

Pada bulan Februari hingga Mei 2023, penulis melakukan pengumpulan data. Dari 300 kuesioner yang berhasil disebar terdapat jumlah yang dikembalikan sebanyak 250 kuesioner.

**Tabel 1.** Kuesioner yang digunakan

Keterangan	Total Responden
Kuesioner yang tersebar	300
Kuesioer yang tidak dikembalikan	50
Kuesioner yang diisi lengkap	250
Kuesioner yang dianalisa	250

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan semua mampu digunakan dan jumlah keseluruhan kuesioner yang didapatkan dapat dianalisa. Penelitian ini memiliki minimal sampel yang harus dihasilkan sebesar 200 responden. Ditemukan 250 responden yang akan memenuhi kriteria serta berdasarkan 300 kuesioner yang ditemukan terdapat 50 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria peneliti dikarenakan bukan termasuk karyawan *coffee shop* yang aktif berkerja yang berumur antara 18-30 tahun ke atas.

## Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memanfaatkan statistik deskriptif dan deskripsi data. Berdasarkan nilai normal,

terkecil, terbesar, dan selisih, tujuan dari analisis ini adalah untuk menyajikan suatu garis besar atau deskripsi data sebagai suatu variabel. Statistik deskriptif adalah jenis statistik yang digunakan untuk memecah data menjadi bagian-bagian yang lebih sederhana dan mudah dipahami. Menyajikan kerangka penjelasan yang menunjukkan bagaimana manajemen puncak menyajikan pengaruh dengan variabel independen serta pengukuran. Hasil uji statistik deskriptif dijelaskan dalam tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

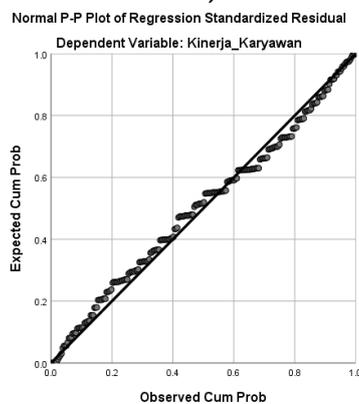
Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
TMO	8.00	25.00	20,92	1.837
TDK	13.00	25.00	21.02	1.786
TKK	5.00	25.00	20.90	2.090
TLS	7.00	25.00	20.91	1.947

Sumber: Data diolah (2023)

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pengujian dengan bertujuan ketika mengevaluasi penyebaran data dalam sekumpulan data atau variabel, terlepas dari penyebaran data dimaksud terdistribusikan secara normal maupun tidak normal. Hasil uji normalitas akan dijelaskan di tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data sekunder diolah (2023)

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah uji dengan melakukan dan tujuan mengetahui pengaruh dari korelasi maupun interkorelasi diantara variabel serta didalam model regresi. Hasil dari pengujian multikolinearitas dapat disaksikan dalam tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variable	Collinearity Statistics		Description
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0.715	1.399	No Multicollinearity
Disiplin Kerja	0.897	1.115	No Multicollinearity
Leadership	0.728	1.373	No Multicollinearity

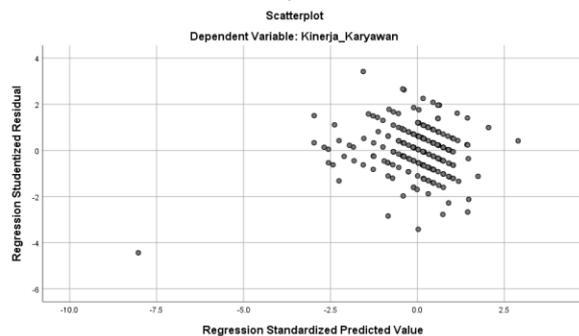
Variable Dependent: Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

**Uji Heterokedastitas**

Dapat dilihat dari tabel 5 terlihat terdapat titik yang menyebar dengan acak namun menyebar dengan rapi di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dari data tersebut akan dinyatakan tidak terdapat sebuah masalah pada model regresi ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastitas**



Sumber: Data sekunder diolah (2023)

**Uji Validitas**

Tabel 6 ini menampilkan hasil pengujian validitas terhadap data yang diteliti oleh peneliti. Dan dari hasil data yang ditujukan diperoleh dapat disimpulkan bahwa pertanyaan nomor 5,6,8,10 menunjukkan tidak valid karena muatan faktor tidak melewati 0.6.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Pertanyaan	Muatan Faktor	Keterangan
Pertanyaan 1	0.353	Valid
Pertanyaan 2	0.381	Valid
Pertanyaan 3	0.393	Valid
Pertanyaan 4	0.492	Valid
Pertanyaan 5	0.320	Valid
Pertanyaan 6	0.299	Tidak Valid
Pertanyaan 7	0.390	Valid

Pertanyaan 8	0.306	Valid
Pertanyaan 9	0.330	Valid
Pertanyaan 10	0.397	Valid
Pertanyaan 11	0.473	Valid
Pertanyaan 12	0.492	Valid
Pertanyaan 13	0.432	Valid
Pertanyaan 14	0.476	Valid
Pertanyaan 15	0.454	Valid
Pertanyaan 16	0.454	Valid
Pertanyaan 17	0.427	Valid
Pertanyaan 18	0.406	Valid
Pertanyaan 19	0.483	Valid
Pertanyaan 20	0.369	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

### Uji Reabilitas

Tabel 7 menunjukkan hasil dari pengujian reabilitas. Dari hasil pengujian dapat dinyatakan bahwa semua variabel itu dapat dipercaya atau reliable karena nilai cronbach alpha > 0,60. Sehingga akan dinyatakan bahwa kuesioner yang dipakai pada penelitian ialah kuesioner yang meyakinkan.

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas**

Pertanyaan	Alpha	Keterangan
Motivasi	0.622	Reliabel
Disiplin Kerja	0.707	Reliabel
Leadership	0.656	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.624	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah cara mengambil Keputusan dengan menganalisis data berdasarkan pengujian yang dikontrol dan tidak dikontrol. Dalam statistik, hasil dikatakan signifikan secara statistik ketika peristiwa hampir tidak dapat disebabkan oleh faktor acak dalam batas probabilitas yang ditentukan.

### Hasil Uji F

Uji statistik F pada umumnya memperlihatkan apakah semua variable independen yang dimasukkan didalam model itu mempunyai sebuah pengaruh secara bersamaan terhadap variable dependen tersebut. Hasil dari Uji F dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model	F	Signifikan	Keterangan
Regression	37.239	0.000	Model layak digunakan

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variable independent yaitu motivasi, disiplin kerja, leadership secara bersamaan berpengaruh besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### Hasil Uji T

Uji statistik T pada umumnya memperlihatkan seberapa jauhnya jarak antara satu variabel independent secara individual dapat menyinari variasi dari variabel dependen. Hasil dari uji T dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Model	Standar Koefisien B	Signifikan	Keterangan
Motivasi	0.289	0.480	Signifikan
Disiplin Kerja	0.284	0.084	Signifikan
Kepemimpinan	0.165	0.005	Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel motivasi dibawah 0,05, disiplin kerja dibawah 0,05, dan leadership dibawah 0,05. Sehingga semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kota Batam. Seluruh variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> persamaan regresi sensitif terhadap penambahan variabel independen. Jika terdapat banyak variabel independen yang dimasukkan, semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>. Dari Tabel 10 terlihat bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,304 yang berarti bahwa variabel bebas dapat menjelaskan 34% variabel terikat, sedangkan 66% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 10

Model	Adjusted R Square
1	0.304

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

#### D. Kesimpulan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kedai kopi di Kota Batam. Staf yang berkualitas membantu menciptakan pengalaman pelanggan yang baik, meningkatkan produktivitas, dan membangun reputasi *Coffee shop* yang baik.

Merekrut dan memilih orang yang tepat adalah langkah awal yang penting dalam membangun tim SDM yang berkualitas. Proses seleksi yang baik membantu mengidentifikasi individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan *Coffee shop*.

Pelatihan dan pengembangan staf merupakan investasi penting yang harus dilakukan kedai kopi di Kota Batam. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan mereka untuk melayani pelanggan dengan baik. Ini juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan.

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif serta mendengarkan umpan balik karyawan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Hadiah dan insentif adalah motivator yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Coffee shop-Coffee shop* di Kota Batam harus mengenali dan memberi penghargaan kepada karyawan berprestasi, baik berupa penghargaan, bonus, maupun kesempatan untuk pengembangan profesional.

#### E. Rekomendasi

*Coffee shop* di Kota Batam harus menerapkan program rekrutmen dan seleksi yang menyeluruh untuk memastikan karyawan memiliki kualifikasi dan potensi untuk memenuhi kebutuhan *Coffee shop*. Penting untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan staf yang

komprehensif. Ini mungkin termasuk pelatihan teknis, keterampilan komunikasi, layanan pelanggan, manajemen waktu dan aspek terkait lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Membangun budaya komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. *Coffee shop-Coffee shop* di Kota Batam hendaknya mendorong karyawan untuk secara terbuka memberikan masukan, ide dan masukan, serta memberikan masukan yang jelas dan konstruktif kepada karyawan.

Menerapkan program penghargaan dan motivasi yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan dapat berupa pengakuan verbal, penghargaan formal, bonus kinerja, atau peluang promosi dan pengembangan karier.

Lakukan tinjauan kinerja karyawan secara teratur untuk mengidentifikasi peluang perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan melakukan penilaian secara berkala, kedai kopi di Kota Batam dapat mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan dukungan ekstra dan memberikan bimbingan yang mereka butuhkan. Dengan menerapkan saran ini, kedai kopi di Kota Batam dapat meningkatkan kualitas stafnya dan dengan demikian meningkatkan efisiensi karyawannya. Ini membantu menciptakan pengalaman pelanggan yang memuaskan dan memperkuat posisi mereka di industri *coffee shop* di Kota Batam.

#### F. Referensi

- Arsyad, F. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan di hotel nusantara syaria'ah bandar lampung*. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
- BPS. (2017). *Ekonomi Indonesia Tahun 2016 Tumbuh 5,02 Persen Lebih Tinggi Dibanding Capaian Tahun 2015 Sebesar 4,88 Persen*. Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Burnaya, D. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–16.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural*

- Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.  
Herlianti, P., & Rachman, A. N. (2022). Analisis Determinasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Kota Surakarta. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5), 509–520. <https://doi.org/10.53625/juremi.v1i5.1681>
- Lazwar Irhami, A., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Q-Bar Coffee Lamongan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 454–461. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.549>
- Liana, Y., Adenia, F. A., Djuharni, D., & Sugiono, D. (2022). Kepribadian, Gaya Hidup, Dan Kompensasi Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 83. <https://doi.org/10.19184/bisma.v16i2.29210>
- Nathanael, K., Wijayanto, P., & Dewi, Y. E. P. (2023). Faktor - Faktor Pendukung Disiplin Kerja Bagi Kinerja Karyawan Talanoa Coffee : Studi di Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Unars*, 2(1), 186–192.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior (What's New in Management) 18th Edition*. Person: University of Notre Dame.
- Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(113–124).
- Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Cafe. *Journal of Social Research*, 1(7), 626–636. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i7.128>
- UDID. (2022). *Fenomena Coffee Shop, Bisnis Kekinian di Indonesia*. Undip.Id.
- Wardhiani, W. F., Kundrat, Sumarty, L., Febryane, R. R., Burhanudin, & Chasanah, E. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karawan di PT Siki Coffee Berkah Alam Kecamatan Cimaung Kabupaten Bandung. *Agro Tatanen*, 6(2), 68–73.