Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi
eISSN 3089-8374 & pISSN 3090-1022
Vol. 2, No. 4, Tahun 2026
doi.org/10.63822/zee3p809
Hal. 4405-4414

Beranda Jurnal https://indojurnal.com/index.php/ekopedia

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor *Food & Beverage: Systematic Literature Review* Tahun 2020–2026

Ananda Putri Aprilia[1], Rezky Algaansyah[2], Yuli Yanti[3] , Gatot Kusjono[4]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang[1,2,3,4]

*Email Korespodensi: anandaputriaprilia079@gmail.com

Diterima: 21-10-2026 | Disetujui: 27-10-2026 | Diterbitkan: 29-10-2026

ABSTRACT

Employee performance determines the success of Food & Beverage (F&B) businesses, which are characterized by shift work, daily sales targets, and strict service standards. This study aims to synthesize previous research on the effect of work discipline and work motivation on employee performance in the F&B sector. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) following the PRISMA 2020 guidelines. Articles published between 2020 and 2026 were searched through Google Scholar, Garuda, and journal websites. Of the seven articles identified, four articles from SINTA 4 and SINTA 5 accredited journals met the criteria and were analyzed narratively. The synthesis shows that work motivation is reported to have a positive and significant effect on employee performance in all three quantitative articles, whereas the effect of work discipline is not uniform: reported as significant in two articles and not significant in one. In one article, the authors' conclusion is inconsistent with the significance values in the t-test table. A significant simultaneous effect was reported in two quantitative articles. The qualitative article shows that motivation rooted in social values and discipline maintained through collective awareness both shape stable performance. The research gaps identified include limited coverage to a single city or business, a dominance of coffee shops as research objects, and discipline measurements that generally rely on perception-based questionnaires. The findings are expected to serve as a reference for F&B human resource management and future research.

Keywords: *work discipline, work motivation, employee performance, food & beverage, systematic literature review*

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan usaha Food & Beverage (F&B) yang bercirikan kerja bergilir, target penjualan harian, dan standar layanan yang ketat. Penelitian ini bertujuan menyintesis temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor F&B. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan mengikuti pedoman PRISMA 2020. Penelusuran artikel dilakukan melalui Google Scholar, Garuda, dan laman jurnal untuk terbitan tahun 2020 sampai 2026. Dari tujuh artikel yang teridentifikasi, empat artikel dari jurnal terakreditasi SINTA 4 dan SINTA 5 memenuhi kriteria dan dianalisis secara naratif. Hasil sintesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada ketiga artikel kuantitatif, sedangkan pengaruh disiplin kerja belum seragam, yaitu dinyatakan signifikan pada dua artikel dan tidak signifikan pada satu artikel. Pada salah satu artikel, kesimpulan penulis tidak sejalan dengan nilai signifikansi pada tabel uji t. Pengaruh simultan yang signifikan dilaporkan pada dua artikel kuantitatif. Artikel kualitatif menunjukkan bahwa motivasi yang

bersumber dari nilai sosial dan disiplin yang dijaga melalui kesadaran kolektif sama-sama membentuk kinerja yang stabil. Celah penelitian yang ditemukan meliputi cakupan yang terbatas pada satu kota atau satu usaha, objek yang didominasi kedai kopi, serta pengukuran disiplin yang umumnya berbasis kuesioner persepsi. Hasil kajian diharapkan menjadi rujukan bagi manajemen SDM F&B dan penelitian selanjutnya.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, *food & beverage*, *systematic literature review*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aprilia, A. P., Algaansyah, R. ., Yanti, Y. ., & Kusjono, G. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Food & Beverage: Systematic Literature Review Tahun 2020–2026. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(4), 4405-4414. https://doi.org/10.63822/zee3p809

PENDAHULUAN

Industri Food & Beverage (F&B) termasuk sektor yang bergerak cepat dan padat tenaga kerja. Operasional outlet menuntut karyawan bekerja dalam sistem shift, melayani pelanggan pada jam sibuk, menjaga standar produk, serta mencapai target penjualan harian. Kondisi tersebut membuat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan keberlangsungan usaha.

Dua faktor yang sering dibahas dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk menjelaskan kinerja adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja, seperti ketepatan waktu hadir dan kepatuhan terhadap prosedur, menjadi krusial di F&B karena keterlambatan satu orang dapat mengganggu persiapan pembukaan outlet dan alur layanan. Motivasi kerja mendorong karyawan memberikan usaha terbaik meskipun beban kerja tinggi dan jam kerja panjang.

Penelitian tentang hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, umumnya secara kuantitatif pada satu perusahaan atau satu lokasi dengan hasil yang tidak selalu seragam. Sebagai contoh, penelitian pada karyawan Adiksi Coffee menemukan pengaruh disiplin kerja yang tidak signifikan (Alam & Putri, 2023), sedangkan penelitian pada tujuh coffee shop di Kota Bengkulu menemukan pengaruh yang signifikan (Rahmawati & Islamuddin, 2026). Karena itu diperlukan kajian yang menghimpun dan menyintesis temuan-temuan tersebut secara sistematis, khususnya pada konteks F&B.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan empat pertanyaan penelitian (*research question*, RQ), yaitu: (RQ1) bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor F&B berdasarkan penelitian tahun 2020–2026; (RQ2) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor yang sama; (RQ3) bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan; dan (RQ4) celah penelitian (*research gap*) apa yang masih ada dan dapat diteliti lebih lanjut. Kajian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen SDM, menjadi rujukan manajer atau pemimpin outlet F&B dalam menyusun kebijakan disiplin dan program motivasi, serta menyediakan peta temuan dan celah penelitian bagi peneliti berikutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan. Indikator yang umum dipakai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Pada sektor F&B, indikator tersebut terlihat pada ketepatan penyajian pesanan, kecepatan layanan, kepatuhan terhadap standar produk, dan pencapaian target penjualan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2021). Disiplin tampak dari sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator yang umum dipakai meliputi kehadiran

dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, tanggung jawab, serta tingkat kesalahan atau pelanggaran.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri karyawan yang menggerakkan perilaku kerja untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2019) memaknainya sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif, dan mengerahkan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Dua teori yang sering menjadi dasar kajian motivasi adalah teori hierarki kebutuhan (Maslow, 1943), yang menyatakan bahwa perilaku manusia digerakkan oleh lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri; serta teori dua faktor (Herzberg et al., 1959), yang membedakan faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, dari faktor higiene, seperti gaji dan kondisi kerja.

Hubungan Antarvariabel

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja didasarkan pada anggapan bahwa karyawan yang disiplin bekerja lebih konsisten dan sesuai standar. Hubungan ini terbukti signifikan pada karyawan tujuh coffee shop di Kota Bengkulu (Rahmawati & Islamuddin, 2026), tetapi hanya positif dan tidak signifikan pada karyawan Adiksi Coffee (Alam & Putri, 2023).

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja didasarkan pada anggapan bahwa karyawan yang termotivasi memberikan usaha lebih besar. Hubungan ini signifikan pada kedua penelitian di atas dan dinyatakan signifikan pada penelitian di coffee shop Kota Batam (Setiawan & Sentoso, 2024). Pendekatan kualitatif pada Cafe Play Ground menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya didorong faktor ekonomi, tetapi juga nilai sosial dan rasa memiliki terhadap tempat kerja (Delvieri & Kristianto, 2025). Pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dilaporkan signifikan oleh Rahmawati dan Islamuddin (2026) serta Setiawan dan Sentoso (2024).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran kajian ini menempatkan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel yang dikaji pengaruhnya, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan (Y) pada sektor F&B melalui sintesis artikel terdahulu.

METODE PENELITIAN

Desain dan Protokol Review

Penelitian ini berjenis kajian pustaka sistematis (*Systematic Literature Review*, SLR), yaitu metode untuk mengidentifikasi, menyeleksi, menilai, dan menyintesis hasil penelitian terdahulu secara sistematis dan dapat direplikasi (Kitchenham & Charters, 2007). Sintesis dilakukan secara naratif dan tematik, dan pelaporan alur seleksi artikel mengikuti diagram PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Penelitian tidak menggunakan responden maupun data primer. Ruang lingkup kajian adalah artikel terbitan 2020 sampai 2026 pada sektor F&B untuk menjawab RQ1 sampai RQ4.

Sumber Data dan Strategi Pencarian

Penelusuran dilakukan melalui Google Scholar, Garuda, dan laman resmi jurnal pada 17 Oktober 2026. Peringkat akreditasi jurnal diperiksa pada laman resmi masing-masing jurnal yang memuat informasi akreditasi SINTA. String pencarian yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. "disiplin kerja" AND "motivasi kerja" AND "kinerja karyawan" AND (restoran OR kafe OR "food and beverage" OR F&B)
2. ("work discipline" OR "employee discipline") AND ("work motivation") AND "employee performance" AND (restaurant OR cafe OR "food and beverage")

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Tahun terbit	2020–2026	Sebelum 2020
Jenis publikasi	Artikel jurnal terakreditasi SINTA 1 sampai 5 atau bereputasi	Skripsi, prosiding tanpa reviu, blog
Bahasa	Indonesia atau Inggris	Bahasa lain
Topik	Disiplin kerja dan/atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak membahas kinerja karyawan
Objek	Sektor F&B	Sektor lain yang tidak berkaitan
Akses	Teks lengkap tersedia	Hanya abstrak

Proses Seleksi, Penilaian Kualitas, dan Ekstraksi Data

Seleksi mengikuti alur PRISMA 2020, yaitu identifikasi, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, penilaian kelayakan berdasarkan teks lengkap, dan inklusi. Pemeriksaan duplikat dilakukan secara manual berdasarkan judul dan DOI. Artikel yang peringkat SINTA jurnalnya tidak dapat diverifikasi pada laman resmi jurnal dikeluarkan pada tahap kelayakan.

Setiap artikel dinilai dengan daftar periksa sederhana, dengan skor 1 jika terpenuhi dan 0 jika tidak, yaitu (1) tujuan penelitian jelas, (2) metode dijelaskan, (3) sampel dan populasi jelas, (4) instrumen dan analisis sesuai, serta (5) hasil dan kesimpulan konsisten. Artikel dengan skor minimal 3 dari 5 dipertahankan. Data yang diekstraksi dari setiap artikel meliputi penulis, tahun, jurnal dan peringkat SINTA, lokasi atau objek F&B, metode dan sampel, variabel, temuan utama, serta keterbatasan.

Teknik Sintesis

Sintesis dilakukan secara naratif dan tematik. Temuan dikelompokkan berdasarkan variabel (disiplin, motivasi, dan pengaruh simultan), kemudian dibandingkan kesamaan dan perbedaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pencarian dan Seleksi Artikel

Penelusuran menghasilkan tujuh artikel yang membahas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada objek F&B. Tidak ditemukan duplikat, dan ketujuh artikel lolos penyaringan judul dan abstrak. Pada tahap kelayakan, tiga artikel dikeluarkan karena peringkat SINTA jurnalnya belum dapat diverifikasi pada laman resmi jurnal. Salah satu di antaranya juga memuat hasil pada abstrak yang tidak sejalan dengan tabel uji statistiknya. Empat artikel yang tersisa dianalisis lebih lanjut. Rincian tahapan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Tahapan Seleksi Artikel Berdasarkan PRISMA 2020

Tahap PRISMA	Jumlah
Artikel teridentifikasi dari penelusuran	7
Duplikat dihapus	0
Disaring berdasarkan judul dan abstrak	7
Dikeluarkan pada penyaringan	0
Dinilai kelayakan teks lengkap	7
Dikeluarkan pada kelayakan (peringkat SINTA jurnal belum dapat diverifikasi)	3
Artikel akhir yang dianalisis	4

Karakteristik Artikel yang Dianalisis

Keempat artikel terbit pada rentang 2023 sampai 2026, masing-masing satu artikel per tahun terbit. Dua artikel berasal dari jurnal SINTA 4 dan dua dari jurnal SINTA 5. Seluruh objek berupa kedai kopi atau kafe. Tiga artikel memakai pendekatan kuantitatif dan satu artikel memakai pendekatan kualitatif etnografi. Karakteristik masing-masing artikel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Artikel yang Dianalisis

No	Penulis (Tahun)	Objek, Metode, dan Sampel	Temuan Utama	Keterbatasan
1	Alam & Putri (2023)	Adiksi Coffee; kuantitatif, regresi berganda, 30 karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan; disiplin positif tetapi tidak signifikan	Sampel kecil dan hanya satu kafe

No	Penulis (Tahun)	Objek, Metode, dan Sampel	Temuan Utama	Keterbatasan
2	Rahmawati & Islamuddin (2026)	Tujuh coffee shop, Kota Bengkulu; kuantitatif asosiatif kausal, regresi berganda, 83 karyawan (purposive)	Motivasi (t = 6,892) dan disiplin (t = 6,466) signifikan; simultan F = 42,157 dan R^2 = 0,513	Cakupan satu kota; data dari kuesioner
3	Setiawan & Sentoso (2024)	Coffee shop, Kota Batam; kuantitatif, kuesioner, 250 responden, SPSS 25	Motivasi, disiplin, dan kepemimpinan dinyatakan berpengaruh signifikan (sig. uji t: motivasi 0,480; disiplin 0,084); simultan F = 37,239 (sig. 0,000); adjusted R^2 = 0,304	Cakupan satu kota; nilai signifikansi pada tabel uji t tidak sejalan dengan kesimpulan penulis
4	Delvieri & Kristianto (2025)	Cafe Play Ground, Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat; kualitatif etnografi, observasi dan wawancara mendalam	Motivasi didorong faktor ekonomi serta nilai sosial dan rasa memiliki; disiplin dijaga melalui kesadaran kolektif dan pendekatan kekeluargaan; kinerja stabil	Satu UMKM di wilayah perbatasan; tanpa pengujian statistik

Tabel 4. Ringkasan Sebaran Artikel

Aspek	Rincian
Tahun terbit	2023 (1 artikel), 2024 (1 artikel), 2025 (1 artikel), 2026 (1 artikel)
Peringkat SINTA jurnal	SINTA 4 (2 artikel), SINTA 5 (2 artikel)
Jenis objek	Kedai kopi atau kafe (4 artikel)
Pendekatan penelitian	Kuantitatif (3 artikel), kualitatif (1 artikel)

Hasil Sintesis Berdasarkan Pertanyaan Penelitian

RQ1: disiplin kerja terhadap kinerja. Dari tiga artikel kuantitatif, pengaruh disiplin kerja belum seragam. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan tujuh coffee shop di Kota Bengkulu (Rahmawati & Islamuddin, 2026; t = 6,466) dan dinyatakan signifikan oleh penulisnya pada coffee shop di Kota Batam (Setiawan & Sentoso, 2024; namun nilai sig. pada tabel uji t = 0,084), tetapi positif dan tidak signifikan pada Adiksi Coffee (Alam & Putri, 2023). Artikel kualitatif menunjukkan bahwa disiplin tetap berperan meskipun dijalankan secara tidak formal, yaitu melalui kesadaran kolektif dan pendekatan kekeluargaan (Delvieri & Kristianto, 2025).

RQ2: motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada ketiga artikel kuantitatif (Alam & Putri, 2023; Rahmawati & Islamuddin, 2026, dengan t = 6,892; Setiawan & Sentoso, 2024). Pada artikel yang terakhir, nilai signifikansi motivasi pada tabel uji t adalah 0,480 sehingga pernyataan penulis tidak didukung tabelnya sendiri. Alam dan Putri menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi lebih besar daripada disiplin. Artikel kualitatif memperkaya temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya bersumber dari faktor ekonomi, tetapi juga dari nilai sosial dan rasa memiliki terhadap tempat kerja (Delvieri & Kristianto, 2025).

RQ3: pengaruh simultan. Pengaruh simultan dilaporkan signifikan oleh dua artikel. Rahmawati dan Islamuddin (2026) memperoleh F = 42,157 dan R^2 = 0,513, artinya motivasi dan disiplin bersama-sama menjelaskan 51,3% variasi kinerja pada 83 karyawan di tujuh coffee shop Kota Bengkulu. Setiawan dan Sentoso (2024) melaporkan F = 37,239 dengan signifikansi 0,000, tetapi model mereka juga memuat kepemimpinan sehingga nilai adjusted R^2 sebesar 0,304 tidak dapat dibandingkan langsung dengan hasil di Bengkulu.

RQ4: celah penelitian. Jawaban atas pertanyaan ini diuraikan pada subbab 4.5.

Pembahasan

Motivasi menjadi variabel yang paling konsisten pengaruhnya terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan kerangka Maslow (1943) dan Herzberg et al. (1959) yang menempatkan pemenuhan kebutuhan serta faktor pendorong, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, sebagai penggerak perilaku kerja. Pada F&B yang memiliki jam kerja panjang, beban kerja tinggi pada jam sibuk, dan target harian, dorongan untuk bekerja dengan baik tampaknya lebih menentukan hasil kerja daripada kepatuhan terhadap aturan semata.

Perbedaan hasil pada variabel disiplin kemungkinan berkaitan dengan konteks dan karakteristik penelitian. Alam dan Putri (2023) hanya melibatkan 30 karyawan pada satu kafe sehingga daya uji statistiknya terbatas dan variasi disiplin antarkaryawan mungkin kecil. Sebaliknya, Rahmawati dan Islamuddin (2026) melibatkan 83 karyawan dari tujuh coffee shop sehingga variasi disiplinnya mungkin lebih besar. Penjelasan ini bersifat dugaan dan perlu diuji pada penelitian lanjutan.

Temuan kualitatif pada Cafe Play Ground menunjukkan bahwa disiplin tidak selalu bergantung pada aturan formal. Kesadaran kolektif dan suasana kekeluargaan dapat menjaga kepatuhan, sehingga pengukuran disiplin yang hanya berpusat pada aturan tertulis dapat melewatkan bentuk disiplin yang tumbuh dari budaya kerja.

Hasil sintesis perlu dibaca dengan hati-hati karena jumlah artikel yang dianalisis terbatas dan seluruhnya berobjek kedai kopi atau kafe. Selain itu, pada artikel Setiawan dan Sentoso (2024) terdapat ketidaksesuaian antara kesimpulan penulis dan nilai signifikansi pada tabel uji t (motivasi 0,480 dan disiplin 0,084, keduanya di atas 0,05), sehingga hasil parsial artikel tersebut sebaiknya dipandang sebagai indikasi, bukan bukti yang kuat.

Research Gap dan Kebaruan (Novelty)

Hasil sintesis memperlihatkan beberapa celah penelitian sebagai berikut.

- Cakupan penelitian umumnya terbatas pada satu usaha atau satu kota, dengan jumlah sampel antara 30 sampai 250 responden.
- Seluruh artikel yang dianalisis berobjek kedai kopi atau kafe, sedangkan restoran dan gerai makanan siap saji belum terwakili.
- Variabel diukur umumnya melalui kuesioner persepsi, dan belum ada artikel yang memakai data kehadiran nyata atau indikator kinerja operasional.
- Belum ditemukan penelitian yang membandingkan antaroutlet dalam satu merek maupun yang memakai pendekatan campuran (*mixed methods*).

Kebaruan kajian ini terletak pada rangkuman temuan yang dikhususkan pada sektor F&B dan kerangka konseptual yang menggabungkan disiplin dan motivasi terhadap kinerja, dilengkapi pemetaan celah yang dapat ditindaklanjuti dengan data lapangan seperti absensi dan *key performance indicator* (KPI) per outlet.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan F&B belum seragam. Disiplin dinyatakan berpengaruh signifikan pada dua artikel kuantitatif dan tidak signifikan pada satu artikel kuantitatif lainnya, sedangkan artikel kualitatif menunjukkan disiplin dijaga melalui kesadaran kolektif dan pendekatan kekeluargaan.

Kedua, motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh artikel kuantitatif, dan menjadi faktor yang lebih dominan daripada disiplin pada artikel yang membandingkannya.

Ketiga, disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dua artikel yang melaporkan uji simultan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,513 pada penelitian di Kota Bengkulu.

Keempat, celah penelitian yang ditemukan meliputi cakupan yang sempit, objek yang didominasi kedai kopi, pengukuran berbasis persepsi, serta belum adanya perbandingan antaroutlet dan pendekatan campuran.

Saran

Bagi manajemen outlet F&B, disarankan memprioritaskan program yang menjaga motivasi, seperti pengakuan atas prestasi, kejelasan target, dan penghargaan bagi karyawan berprestasi, tanpa mengabaikan penegakan disiplin yang konsisten, misalnya ketepatan hadir pada shift pembukaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian empiris kuantitatif pada outlet F&B selain kedai kopi dengan data kehadiran dan KPI yang nyata, membandingkan antaroutlet, atau memakai pendekatan campuran.

Keterbatasan

Kajian ini terbatas pada artikel terbitan 2020 sampai 2026, penelusuran melalui Google Scholar, Garuda, dan laman jurnal, serta artikel berbahasa Indonesia atau Inggris. Jumlah artikel yang dianalisis

hanya empat karena tiga artikel lain dikeluarkan akibat peringkat SINTA jurnal yang belum dapat diverifikasi, sehingga hasil sintesis belum dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, I. A., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Adiksi Coffee. *Jurnal EMT KITA, 7*(3), 795–800. https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1253

Delvieri, A., & Kristianto, A. H. (2025). Peran motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cafe Play Ground. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(2), 3655–3664. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1096

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering* (EBSE Technical Report EBSE-2007-01). Keele University.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71.

Rahmawati, J. A., & Islamuddin, I. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 7*(2), 903–920. https://doi.org/10.36085/jems.v7i2.10644

Setiawan, K., & Sentoso, A. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Batam. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen, 13*(2), 258–264. https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i2.5786