

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, KNOWLEDGE, AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FORE KOPI INDONESIA TBK***

**PENGARUH SELF-EFFICACY, KNOWLEDGE, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FORE KOPI INDONESIA TBK**

Pranoto¹, Ridlwan Muttaqin², Asti Nur Aryanti³

Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia^{1,2,3}

pranoto@student.inaba.ac.id¹, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id², asti.nuraryanti@inaba.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of knowledge, work discipline, and self-efficacy on employee performance at PT. Fore Kopi Indonesia Tbk. This study combines quantitative techniques with survey methods. To collect data, research operational staff provided questionnaires to be completed. The research instrument was constructed using a Likert scale and has passed reliability and validity assessments. The partial and simultaneous effects of independent factors on the dependent variable can be tested using a data analysis technique known as multiple linear regression. The results indicate that self-efficacy, work discipline, and knowledge all have a significant and positive impact on employee performance. Furthermore, these three elements all have a significant simultaneous impact on employee performance. Based on these findings, employees can perform better if they have greater self-confidence, learn more about their jobs, and instill continuous work discipline. To improve the quality of performance and business competitiveness in the food and beverage industry, this study is expected to provide a basis for management considerations in developing human resource management strategies.

Keywords: *Self-Efficacy; Knowledge; Work Discipline; Employee Performance; Fore Kopi*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh pengetahuan, disiplin kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Kopi Indonesia Tbk. Penelitian ini memadukan teknik kuantitatif dengan metode survei. Untuk mengumpulkan data, staf operasional penelitian diberikan kuesioner untuk diisi. Instrumen penelitian dibuat menggunakan skala Likert dan telah melewati penilaian reliabilitas dan validitas. Dampak parsial dan simultan dari faktor independen terhadap variabel dependen dapat diuji menggunakan teknik analisis data yang dikenal sebagai regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, disiplin kerja, dan pengetahuan semuanya memiliki dampak besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga elemen ini semuanya memiliki dampak simultan yang besar terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan ini, karyawan dapat berkinerja lebih baik jika mereka memiliki kepercayaan diri yang lebih besar, mempelajari lebih banyak tentang pekerjaan mereka, dan mempraktikkan disiplin kerja secara berkelanjutan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja dan daya saing bisnis di industri makanan dan minuman, diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Self-Efficacy; Knowledge; Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kopi Fore*

PENDAHULUAN

Industri food and beverage (F&B) di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan seiring meningkatnya konsumsi masyarakat dan berkembangnya bisnis kopi modern (Darmawati & Satory, 2025). Karena persaingan ketat yang ditimbulkan oleh situasi ini, bisnis harus mempertahankan kualitas layanan dan efektivitas operasional secara berkelanjutan di samping berinovasi dalam produk-produk baru. Karena

karyawan, terutama mereka yang berada di lini operasional, secara langsung memengaruhi pengalaman dan kepuasan pelanggan, sumber daya manusia merupakan aspek strategis dalam konteks ini. (Eka et al., 2024).

PT. Fore Kopi Indonesia Tbk sebagai salah satu perusahaan kopi modern yang berkembang pesat menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan (Kurniawan, 2025). Data operasional menunjukkan adanya fluktuasi jumlah komplain

pelanggan serta penurunan pass rate evaluasi store pada beberapa periode. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kualitas kinerja karyawan belum sepenuhnya konsisten dan masih memerlukan perhatian serius dari manajemen, terutama dalam upaya meningkatkan efektivitas operasional dan menjaga standar layanan perusahaan (Wismawati et al., 2024).

Pertumbuhan karier karyawan juga dipengaruhi oleh kekhawatiran terkait kinerja ini, terutama dalam proses promosi dari karyawan paruh waktu menjadi karyawan penuh waktu. (Nurdin et al., 2024). Tingginya keluhan pelanggan, keterbatasan penguasaan standar operasional prosedur (SOP), serta catatan absensi yang kurang baik menjadi hambatan utama bagi karyawan untuk memenuhi persyaratan promosi (Agustina, 2021). Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor internal yang berkaitan dengan kesiapan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja (Muttaqin & Arie Hendra Saputro, 2023).

Efikasi diri, atau kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menangani tekanan di tempat kerja, adalah salah satu elemen internal yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan. (Husain & Santoso, 2023). Para pekerja dengan efikasi diri yang tinggi seringkali lebih tangguh, percaya diri, dan mampu membuat pilihan bijak di tengah perubahan kondisi operasional.s (Lolaria et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya self-efficacy dapat menyebabkan keraguan, kesalahan kerja, serta ketidakmampuan mengelola tekanan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas kinerja (Malau et al., 2024).

Selain efikasi diri, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh pengetahuan, atau

pengetahuan pekerjaan. (Nurdin et al., 2024) . Penguasaan terhadap SOP, teknik kerja, dan pemahaman alur pelayanan yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara efektif, efisien, dan konsisten. Kurangnya pengetahuan kerja berpotensi menimbulkan kesalahan operasional, meningkatkan risiko keluhan pelanggan, serta menghambat pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan proses kerja, merupakan komponen penting lainnya (Wismawati dkk., 2024). Tingkat disiplin yang rendah dapat menimbulkan tekanan pada rekan kerja, mengganggu kelancaran operasional, dan menurunkan kualitas layanan secara keseluruhan. Untuk menciptakan strategi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing perusahaan di sektor makanan dan minuman, penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana efikasi diri, pengetahuan, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Fore Kopi Indonesia Tbk.

Tujuan penelitian ini adalah “untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari efikasi diri, disiplin kerja, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Kopi Indonesia Tbk. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk memberikan ringkasan empiris tentang kondisi kinerja karyawan dan faktor internal yang mempengaruhinya. Untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di industri makanan dan minuman, temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajemen di bidang peningkatan kualitas operasional, perencanaan pengembangan sumber daya manusia, dan pembuatan kebijakan strategis.”

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode survei dan metodologi kuantitatif untuk meneliti bagaimana pengetahuan, disiplin kerja, dan efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena tujuan studi ini adalah untuk mengevaluasi secara objektif korelasi antar variabel dan menguji hipotesis berdasarkan data numerik yang telah dianalisis secara statistik. Pendekatan studi eksploratif memperjelas hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen dalam kerangka operasional bisnis.

Karyawan Divisi Operasi PT. Fore Kopi Indonesia Tbk di wilayah Bandung dijadikan subjek penelitian. Seluruh staf operasional yang aktif bekerja selama periode penelitian dimasukkan dalam populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode pengambilan sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi dipilih sebagai responden, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi kinerja karyawan dan untuk menyesuaikan dengan ukuran populasi yang relatif kecil.

Data primer dan sekunder membentuk data penelitian. Pandangan karyawan tentang efikasi diri, pengetahuan, disiplin kerja, dan kinerja diukur menggunakan skala Likert lima poin dalam kuesioner yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data primer. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari laporan internal, dokumen perusahaan, dan literatur terkait, termasuk buku referensi dan publikasi ilmiah yang mendukung landasan teoritis penelitian ini.

Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diperiksa sebelum analisis data untuk memastikan kuesioner secara konsisten dan tepat mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas

dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden, dan pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik setiap butir pernyataan mewakili konstruk yang dinilai. Sebagai prasyarat untuk analisis regresi, data yang memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas selanjutnya diperiksa menggunakan uji asumsi tradisional.

Untuk mengetahui bagaimana pengetahuan, disiplin kerja, dan efikasi diri berperan dalam kinerja karyawan, “penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Pada tingkat signifikansi 5%, kami menguji hipotesis kami menggunakan uji-t untuk mengidentifikasi efek parsial dari setiap variabel independen dan uji-F untuk mengevaluasi efek simultan.” Perangkat lunak statistik digunakan sepanjang metode analisis data untuk menjamin ketelitian dan objektivitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk memastikan bahwa setiap butir kuesioner mengukur variabel penelitian secara tepat sesuai dengan konstruk yang diteliti, pengujian validitas dilakukan. Korelasi butir-total terkoreksi (CORR) digunakan untuk penilaian validitas. Jika suatu butir pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau koefisien korelasi lebih tinggi dari nilai r tabel, maka dianggap sah. Untuk menjamin bahwa data akhir secara tepat mewakili variabel efikasi diri, pengetahuan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, butir-butir yang tidak memenuhi persyaratan validitas dieliminasi dari instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variable	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.789	0.2542	Valid
X1.2	0.670	0.2542	Valid
X1.3	0.720	0.2542	Valid
X1.4	0.775	0.2542	Valid
X1.5	0.815	0.2542	Valid
X1.6	0.734	0.2542	Valid
X1.7	0.716	0.2542	Valid
X1.8	0.803	0.2542	Valid
X1.9	0.677	0.2542	Valid
X2.1	0.831	0.2542	Valid
X2.2	0.726	0.2542	Valid
X2.3	0.796	0.2542	Valid
X2.4	0.844	0.2542	Valid
X2.5	0.880	0.2542	Valid
X2.6	0.759	0.2542	Valid
X2.7	0.745	0.2542	Valid
X2.8	0.834	0.2542	Valid
X2.9	0.838	0.2542	Valid
X2.10	0.669	0.2542	Valid
X2.11	0.740	0.2542	Valid
X3.1	0.692	0.2542	Valid
X3.2	0.820	0.2542	Valid
X3.3	0.880	0.2542	Valid
X3.4	0.827	0.2542	Valid
X3.5	0.835	0.2542	Valid
X3.6	0.827	0.2542	Valid
X3.7	0.830	0.2542	Valid
X3.8	0.788	0.2542	Valid
X3.9	0.914	0.2542	Valid
Y1.1	0.682	0.2542	Valid
Y1.2	0.748	0.2542	Valid
Y1.3	0.686	0.2542	Valid
Y1.4	0.680	0.2542	Valid
Y1.5	0.806	0.2542	Valid
Y1.6	0.631	0.2542	Valid
Y1.7	0.721	0.2542	Valid
Y1.8	0.589	0.2542	Valid
Y1.9	0.612	0.2542	Valid
Y1.10	0.594	0.2542	Valid

Pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor-faktor efikasi diri, pengetahuan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dianggap sah berdasarkan tabel sebelumnya.

Konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama dalam berbagai keadaan dievaluasi melalui pengujian reliabilitas. Koefisien

Alpha Cronbach digunakan dalam pengujian reliabilitas. Jika suatu variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,60, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi, maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan. Instrumen penelitian dianggap sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan dan analisis data lebih lanjut jika memenuhi standar validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil uji realibilitas diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	9
.938	11
.940	9
.866	10

Nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut sangat dapat dipercaya untuk semua variabel, sesuai dengan temuan uji reliabilitas di atas.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah “untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Residual dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, dan tidak terdistribusi normal jika lebih kecil dari 0,05.”

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14005234
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.067
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

Nilai signifikan sebesar 0,084 > 0,05 diperoleh dari hasil uji normalitas, yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan apakah varians residual dalam model regresi berfluktuasi secara tidak merata antar observasi. Varians residual yang konstan dari satu observasi ke observasi berikutnya dikenal sebagai homoskedastisitas, sedangkan variasinya dikenal sebagai heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.934	1.130		1.712	.092
Self Efficacy	-.041	.059	-.180	-.693	.491
Pengetahuan Kerja	.136	.049	.750	2.790	.007
Disiplin Kerja	-.130	.050	-.614	-2.592	.012

a. Dependent Variable: ABS RES

Nilai signifikansi variabel efikasi diri adalah 0,491 > 0,05, pengetahuan kerja adalah 0,007 > 0,05, dan disiplin kerja adalah 0,012 > 0,05, menurut temuan uji heteroskedastisitas yang disebutkan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam data penelitian..

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui “apakah model regresi menemukan hubungan antar variabel independen, digunakan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada hubungan antar variabel independen dalam model regresi yang baik. Jika terdapat korelasi, variabel independen

dianggap non-ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang tidak saling berhubungan. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang dilakukan untuk penelitian ini.”

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandar dized Coefficien ts		Standar dized Coeffici ents	t	Si g.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Err or	Beta			Toler ance	VI F
1 (Consta nt)	6.8 63	2.2 30		3.0 78	.0 0 3		
Self Efficacy	.61 8	.11 6	.624	5.3 37	.0 0 0	.223	4.4 87
Pengeta huan Kerja	- .00 8	.09 6	-.009	- .07 9	.9 3 8	.209	4.7 80
Disiplin Kerja	.31 2	.09 9	.336	3.1 55	.0 0 3	.269	3.7 13

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji multikolinieritas diatas diperoleh “nilai tolerance dari variabel self efficacy 0,223 > 0,10, pengetahuan kerja 0,209 > 0,10, dan disiplin kerja 0,269 > 0,10 dan nilai VIF dari self efficacy 4,487 < 10, pengetahuan kerja 4,780 > 10, dan disiplin kerja 3,713 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari semua variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10, data dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.”

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.863	2.230		3.078	.003
Self Efficacy	.618	.116	.624	5.337	.000
Pengetahuan Kerja	.558	.096	.559	5.798	.000
Disiplin Kerja	.312	.099	.336	3.155	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas maka diperoleh nilai persamaanya yaitu $Y = 6.863 + 0.618 X_1 + 0.558 X_2 + 0.312 X_3$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut

1. “Konstanta (6,863): Jika variabel Self Efficacy (X_1), Pengetahuan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,863.
2. Koefisien X_1 (0,618): Setiap kenaikan 1 satuan variabel Self Efficacy, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,618.
3. Koefisien X_2 (0,558): Setiap kenaikan 1 satuan variabel Pengetahuan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,558.
4. Koefisien X_3 (0,312): Setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,312.”

Uji t

Pada dasarnya, uji T bertujuan “untuk memastikan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dalam suatu penelitian terhadap variabel dependen. Nilai Sig. dapat digunakan untuk pengambilan keputusan saat melakukan uji T parsial. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria : Jika P value (Sig) > H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kepuasan kerja. Jika P value (Sig) $\leq H_0$ ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kepuasan kerja.”

Dalam analisis regresi linier, koefisien regresi diuji signifikansinya menggunakan uji-t. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah koefisien regresi yang dihitung menyimpang dari nol secara statistik yang bermakna. Hasil uji-t yang ditentukan untuk setiap

variabel independen ditampilkan pada kolom "t" Tabel 4.10. Koefisien regresi setiap variabel independen diuji signifikansinya secara statistik menggunakan uji-t. Koefisien regresi suatu variabel lebih signifikan jika nilai t lebih besar. Berikut adalah temuan uji-t dalam penelitian ini:

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.863	2.230		3.078
	Self Efficacy	.618	.116	.624	5.337
	Pengetahuan Kerja	.558	.096	.559	4.279
	Disiplin Kerja	.312	.099	.336	3.155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t diatas diperoleh maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. “Nilai signifikansi dari variabel self efficacy sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu tolak H_0 terima H_1 yaitu Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai signifikansi dari variabel pengetahuan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu tolak H_0 terima H_1 yaitu Terdapat pengaruh pengetahuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu tolak H_0 terima H_1 yaitu Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.440	3	437.813	90.735	.000 ^b
	Residual	270.210	56	4.825		
	Total	1583.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self Efficacy, Pengetahuan Kerja

Berdasarkan hasil Uji f diatas diperoleh “nilai f hitung sebesar 90.735 > 2,77 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel self efficacy, pengetahuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.”

Uji R²

Dalam model regresi penelitian, koefisien determinasi (R-Square) menghitung persentase dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah temuan uji koefisien determinasi penelitian ini:

Tabel 9. Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.829	.820	2.197

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self Efficacy, Pengetahuan Kerja

Berdasarkan hasil Uji analisis “koefisirn determinasi diperoleh nilai Adjust R square diperoleh 0,829, maka pengaruh self efficacy, disiplin kerja dan pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82,9% dan 17,1 % dipengaruhi oleh variabel lainya.”

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan analisis dan diskusi, kinerja karyawan di PT. Fore Kopi Indonesia Tbk dipengaruhi oleh efikasi diri, pengetahuan, dan disiplin kerja. Kinerja seseorang agak dipengaruhi secara positif oleh efikasi

diri, artinya semakin percaya diri seseorang terhadap keterampilannya, semakin baik kinerjanya dalam melakukan aktivitas operasional. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan, yang menegaskan bahwa memiliki keterampilan teknis yang kuat, pemahaman yang mendalam tentang SOP, dan penguasaan pengetahuan pekerjaan sangat meningkatkan efektivitas dan konsistensi kinerja. Selain itu, disiplin kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, karena telah terbukti bahwa mengikuti aturan, tepat waktu, dan secara konsisten menjalankan proses kerja mendorong operasi yang efisien dan pencapaian tujuan.

Pada saat yang sama, pengetahuan, disiplin kerja, dan efikasi diri semuanya memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perpaduan faktor psikologis, kompetensi kerja, dan perilaku disiplin menentukan keberhasilan karyawan, bukan hanya satu elemen saja. Akibatnya, jika organisasi dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja melalui pelatihan berkelanjutan, dan secara konsisten menerapkan disiplin kerja, kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa peningkatan daya saing dan kualitas kinerja bisnis di sektor makanan dan minuman membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina, D. (2021). *Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Bengkel Auto Dakar Ponorogo*. IAIN Ponorogo.

- [2] Darmawati, A., & Satory, A. (2025). Pengaruh Pertumbuhan Bisnis Kopi Terhadap Keputusan Startup Fore Coffee untuk Melakukan Initial Public Offering (IPO). *MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN*, 5(1), 108–125. <https://fore.coffee/id/>
- [3] Eka, N., Elkhori, M., Wahyu, E., & Budianto, H. (2024). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, SELF EFFICACY, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA BANK BTN KCS MALANG) THE IMPACT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SELF EFFICACY, AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE (STUDY AT BANK BTN KCS MALANG). *Jurnal Dimensi*, 13(2), 468–478. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- [4] Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2023). PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OFFSHORE WORKS JAKARTA SELATAN. *Jurnal Perkusi*, 3(2), 303.
- [5] Kurniawan, D. (2025). *PT Fore Kopi Indonesia Tbk: Revolusi Kopi Digital*. Afdan Rojabi Publisher.
- [6] Lolaria, C., Puja Kesuma, M., & Erwan Syah, M. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Perwira TNI AL. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(09), 3409–3417. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i09.1133>
- [7] Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(2), 2745–7257.
- [8] Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
- [9] Nurdin, A., Ridlwan Muttaqin, & Gurawan Dayona. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2116–2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>
- [10] Wismawati, I., Ridlwan Muttaqin, & Recky_Recky. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2143–2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>