

Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Warung Kopi Agam

¹Sri Dewi, ^{2*}Jurisman Simanjorang, ³Sunday Ade Sitorus

^{1,2*}PUI Manajemen Kopi Aren, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

³Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas HKBP Nomensen, Medan, Indonesia

*Korespondensi: jurismansimanjorang@unprimdn.ac.id

Submit : 18 Feb 2026 | Diterima : 25 Mar 2026 | Terbit : 27 Mar 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, training, and work discipline on employee performance improvement at Warung Kopi Agam, Medan. The research employs a quantitative approach with a correlational design. The population consists of all 40 employees of Warung Kopi Agam, using a saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show that work motivation has a significant but negative effect on employee performance, while training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.608 indicates that 60.8% of the variation in employee performance can be explained by motivation, training, and work discipline, while the remaining 39.2% is influenced by other factors. These findings highlight the importance of implementing continuous training strategies and strengthening work discipline, as well as reevaluating the motivation system to make it more effective in enhancing performance.

Keywords: Work Motivation, Training, Work Discipline, Employee Performance, Warung Kopi Agam.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Warung Kopi Agam, Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Warung Kopi Agam yang berjumlah 40 orang, dengan teknik sampling jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, sedangkan 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan strategi pelatihan berkelanjutan dan peningkatan disiplin kerja, serta evaluasi ulang terhadap sistem motivasi agar lebih efektif mendorong kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Warung Kopi Agam.

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha minuman kopi lokal di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini dipengaruhi oleh meningkatnya minat masyarakat terhadap minuman kopi dengan cita rasa khas daerah serta berkembangnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor makanan dan minuman. Kedai kopi tidak hanya menjadi tempat menikmati minuman, tetapi juga menjadi ruang interaksi sosial yang diminati berbagai kalangan.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, pelaku usaha perlu memperhatikan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau usaha. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan serta berkurangnya kepercayaan pelanggan terhadap usaha tersebut (Aziz & Dewanto, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan usaha, khususnya pada sektor UMKM seperti kedai kopi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta keinginan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Penelitian Kusumawati et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu mendorong individu untuk bekerja secara lebih optimal.

Selain motivasi kerja, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Pelatihan yang dilakukan secara terencana dapat membantu karyawan memahami standar kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan (Gustiana et al., 2022). Dalam usaha kedai kopi, pelatihan sangat penting terutama terkait teknik penyajian minuman, pelayanan pelanggan, serta standar operasional kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan efisiensi operasional, serta menjaga konsistensi kualitas pelayanan. Menurut Tofan (2021), disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena setiap tugas dapat dilaksanakan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Warung Kopi Agam merupakan salah satu usaha kedai kopi yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain rendahnya motivasi kerja karyawan, pelatihan yang belum dilakukan secara optimal, serta kurangnya konsistensi dalam penerapan disiplin kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan produktivitas usaha. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Warung Kopi Agam.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja yang diperoleh, tetapi juga dari bagaimana proses kerja tersebut dilakukan secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan, motivasi, serta tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins (2016) dan Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan

tugasnya. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan, lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Menurut Maslow dalam teorinya tentang hierarki kebutuhan, motivasi manusia dipengaruhi oleh lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Ratnadinigrum & Takrim, 2023). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan memiliki semangat kerja yang lebih baik, menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir di mana karyawan mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membantu membentuk sikap kerja yang positif. Dengan adanya pelatihan yang tepat, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kompetensinya sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Menurut Gustiana et al. (2022), indikator pelatihan kerja meliputi kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, kompetensi instruktur pelatihan, keterlibatan peserta selama proses pelatihan, kesesuaian metode pelatihan, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga keteraturan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mematuhi peraturan yang berlaku, hadir tepat waktu, serta melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka proses kerja akan berjalan lebih tertib dan produktivitas organisasi dapat meningkat. Menurut Siagian (2016), indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan kerja, kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta sikap positif terhadap peraturan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam.

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam.

H4 : Motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Warung Kopi Agam yang berlokasi di Jalan Pasar III No. 31, Glugur Darat I, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Warung Kopi Agam yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dan kuesioner. Untuk mengukur jawaban responden digunakan skala Likert. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Warung Kopi Agam. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif, yaitu dengan mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh untuk menjelaskan permasalahan

penelitian. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dilakukan juga uji validitas, reliabilitas, serta uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

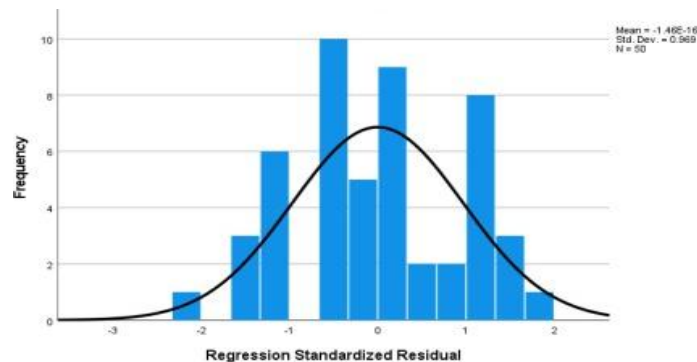
Hasil Uji Analisis Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Warung Kopi Agam Medan yang berlokasi di Jl. Pasar III No.31, Glugur Darat I, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Warung Kopi Agam merupakan usaha kuliner yang mengusung konsep warung kopi tradisional dengan suasana sederhana dan nyaman sehingga menjadi tempat berkumpul masyarakat untuk bersantai maupun berdiskusi. Menu yang disajikan antara lain Mie Bangladesh, Teh Susu Telur (TST), Bandrek Susu, serta berbagai minuman kopi tradisional dan makanan ringan.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 31,80, variabel pelatihan sebesar 32,42, variabel disiplin kerja sebesar 28,60, dan variabel kinerja karyawan sebesar 40,96. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup baik sehingga berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang tergolong tinggi.

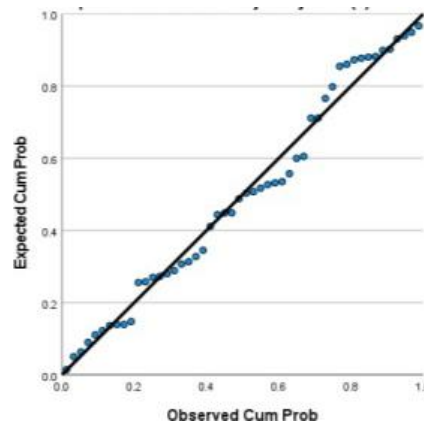
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan melalui grafik histogram, grafik normal probability plot, serta uji statistik Kolmogorov- Smirnov.



Gambar 1. Histogram

Grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang membentuk kurva lonceng (bell shaped) yang simetris antara sisi kanan dan kiri. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang mendekati normal.

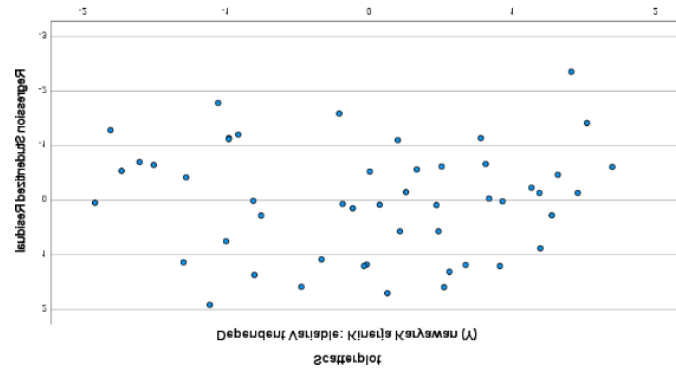


Gambar 2. Normal P-P Plot

Selain itu, hasil pengujian menggunakan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini dapat dikatakan normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat grafik scatterplot.



Gambar 3. Scatterplot

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,935	1,069
Pelatihan	0,571	1,751
Disiplin Kerja	0,549	1,823

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi sehingga variabel motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja dapat digunakan dalam analisis penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	b
Constant	18,765
Motivasi Kerja	-0,414
Pelatihan	0,628
Disiplin Kerja	0,525

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 18,765 - 0,414 X_1 + 0,628 X_2 + 0,525 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 18,765 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan sebesar 18,765. Koefisien motivasi kerja sebesar - 0,414 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Koefisien pelatihan sebesar 0,628 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,628. Sedangkan koefisien disiplin kerja sebesar 0,525 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig
Motivasi Kerja	-3,506	0,001
Pelatihan	4,164	0,000
Disiplin Kerja	2,353	0,023

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ sehingga disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F

F hitung	Sig
23,745	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 23,745 lebih besar dari F tabel sebesar 2,807 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien

R Square	Adjusted R Square
0,608	0,582

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 60,8% variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Kopi Agam Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar $-3,506$ dengan nilai signifikansi $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang agar mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk berkembang dan memperoleh prestasi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang baik.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang sejalan. Penelitian oleh Irawan et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, bertanggung jawab, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam usaha jasa seperti Warung Kopi Agam yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Kopi Agam. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $4,164$ yang lebih besar dari ttabel $2,013$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan kompetensi kerja sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Rahayuningsih (2025) menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penelitian oleh Malasari (2025) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pelayanan serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan kepada karyawan di Warung Kopi Agam berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Kopi Agam. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar $2,353$ yang lebih besar dari ttabel $2,013$ dengan nilai signifikansi $0,023$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas serta komitmen terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang sejalan. Penelitian oleh Abdullah et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan keteraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, penelitian oleh Nawir et al. (2024) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih baik serta meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik di Warung Kopi Agam dapat membantu meningkatkan kualitas kerja serta menjaga konsistensi pelayanan kepada pelanggan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Kopi Agam. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 23,745 yang lebih besar dari Ftabel 2,807 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga mendukung hasil penelitian ini. Penelitian oleh Pamungkas dan Nursyamsi (2024) menemukan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, pemberian pelatihan yang berkelanjutan, serta penerapan disiplin kerja yang baik di Warung Kopi Agam dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan namun bernilai negatif terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam Medan. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam Medan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam Medan. Secara simultan motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Agam Medan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar pihak manajemen Warung Kopi Agam Medan dapat lebih memperhatikan pemberian motivasi kerja yang tepat kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, pelatihan kerja perlu terus ditingkatkan agar karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja juga perlu dijaga dan ditingkatkan melalui penerapan aturan kerja yang jelas dan konsisten sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden serta memasukkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kompensasi sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih luas dan lebih akurat..

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada dosen pembimbing Universitas Prima Indonesia yang sudah memberikan motivasi terhadap kami, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanc.a.v4i1.4295>
- Abdullah, Noviyanti, I., Kristianti, L. S., & Asmalah, L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 92–106. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3753>
- Asmini, A., Adawiah, A., Umar, U., Mansur, M., & Fadil, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 144–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>

- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Balabuana, G. B., Akbar, M. A., Salim, M., Rifai, A., Alam, S. N., & Bugis, A. B. (2025). Pelatihan Barista Menggunakan Metode On The Job. 10(3), 399–404.
- Fania, A., & Handayani, F. S. (2024). Analisis Usabilitas Aplikasi Magang Rri Palembang Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *TEKNOMATIKA*, 14(1).
- Farhan, B. K., & Setyadi, R. (2025). Analisis Tingkat Kegunaan Website Simulas Menggunakan Metode User Experience Questionnaire (UEQ) dan Heuristic Evaluation. *E-Proceeding of Engineering*, 12(2), 2669–2674.
- Fazri, A. V., & Fitria, I. J. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bento Group Indonesia (Bento Kopi) Cabang Kota Cimahi. *JURNAL EKONOMIKA45*, 12(1).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/articledetail/view/1107/670>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRKTL*, 7(2), 280–286. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>
- Kumolontang, M. C., Kawatu, P. A. T., & Akili, R. H. (2021). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Dari Para Pekerja Di Rumah Kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal KESMAS*, 10(2), 93–97. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- Malasari, D. D. (2025). Pelatihan Barista Dengan Metode On The Job Training Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Barista Lokale Jeruju. *Journal Of Applied Business And Banking (JABB)*, 6(1), 60. <https://doi.org/10.31764/jabb.v6i1.29546>
- Margono, S. E., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Abadi Jaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3), 86–109. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i3.3045>
- Moslem, M., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(2), 153. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.5221>
- Muzakir, Tripoli, B., Isbah, F., Murhaban, Edi Maward, Azhar, Farizal, T., Febrianti, D., Zakia, Fazlina, R., Dinda, R. P., & Nurrahmah, C. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Security Port PT. Mifa Bersaudara. *Community Development Journal*, 4(4), 7803–7811.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Ainun Lestari. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiir*, 10(September), 301–320.
- Nurhaliza, D., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee). *Jurnal MANEKSI*, 14(1), 213–219.
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 222–232. <https://doi.org/10.69714/gcqr6c18>
- Prasasongko, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. 4, 40–49.

- Rahayuningsih, W. (2025). Peran Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Administrative and Social Science*, 6(1), 69–80. <https://doi.org/10.55606/jass.v6i1.1862>
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 7(2), 169–178.
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *JAPB : Journal Sitabalong*, 7.
- Siagian, A. O., Widyastuti, ; Tri, Karsono, ; Bambang, Hillman, ;, Suaidy, M., Asman, Z., Primadi, ;, & Susanto, C. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia. *Jurnal Jumbiwira*, 2(1).
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9, 2721–2731.
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
- Suyono, J., Maulana, A. D., & Elisabeth, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Di Jawa Timur. *Kompetensi Ilmu Sosia*, 3(1), 57. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.146>
- Tahitu, A., Tutuhaturunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.
- Tampubolon, M. R., Calen, Simamora, B. A., & Ongko, J. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 2614–3259. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.130>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Tofan, M. (2021). Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 25–35. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/download/1361/1194/4938>
- Tristara, A. G., Supriatin, D., & Barima, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi Bathok Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(4), 310–322. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i4.7065>
- Wigdyaningsih, T. P., & Putra, F. I. F. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery Dan Cafe Kota Semarang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 367–383.
- Wirdayani, A., Kune, S., & Shaleh, S. F. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Blended Learning Berbasis Literasi Digital Terhadap Motivasi Dan Hasil Belajar Ipa Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 7(1), 133. <https://doi.org/10.32529/glasser.v7i1.1844>