

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARKOP ANTHENG

Eka Amelia Putri Dinanty¹, Sigit Wisnu Setya Bhirawa², Basthoumi Muslih³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ekaameliaputrid19@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The objective of this study is to examine and analyze the influence of work discipline, motivation, and work experience—both individually and simultaneously—on employee performance. The study employs a quantitative approach using a causal-associative design. The research population consists of all employees, with a sample of 35 respondents analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work discipline, motivation, and work experience significantly influence employee performance, both individually and simultaneously. Future researchers are advised to expand the scope of research variables to produce more comprehensive findings.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan adalah asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden dan dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan usaha warung kopi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Warung kopi tidak hanya berfungsi sebagai tempat menikmati minuman, tetapi telah berubah menjadi ruang sosial bagi masyarakat untuk berdiskusi, bekerja, maupun berinteraksi. Data Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa jumlah pelaku usaha kuliner, termasuk warung kopi, meningkat lebih dari 14% setiap tahun dan didominasi oleh usaha mikro dan kecil [1]. Tren ini juga diperkuat oleh riset Toffin Indonesia yang mencatat bahwa jumlah kedai kopi, baik skala kecil maupun menengah, meningkat signifikan dari tahun ke tahun seiring meningkatnya budaya ngopi di kalangan masyarakat urban [2]. Pertumbuhan tersebut menyebabkan tingkat kompetisi antar warung kopi semakin tinggi, sehingga setiap pelaku usaha perlu meningkatkan kualitas pelayanan, kenyamanan, serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Kota Kediri sebagai salah satu kota berkembang di Indonesia, industri kopi Kota Kediri mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap kopi berkualitas tinggi [3]. Warung kopi juga dianggap sebagai salah satu pilihan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hiburan dan interaksi sosial. Banyaknya Warkop yang bermunculan membuat setiap pemilik usaha harus memiliki strategi pengelolaan operasional yang baik agar mampu bertahan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan operasional tersebut adalah kemampuan menyediakan pelayanan cepat, ramah, dan konsisten. Dalam konteks operasional warung kopi, SDM memegang peran sentral karena mereka berhadapan langsung dengan pelanggan, memproses pesanan, menjaga kebersihan tempat, serta memastikan kenyamanan pelanggan. Warung kopi skala mikro mengandalkan karyawan sebagai ujung tombak dalam memberikan pelayanan langsung kepada pelanggan, sehingga kemampuan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu dalam keberhasilan usaha. Pelayanan yang berkualitas dari karyawan kepada konsumen maupun pelanggan menunjukkan tinggi atau rendahnya kinerja mereka.

Kinerja karyawan (*employee performance*) tidak hanya dianggap sebagai pencapaian individu, namun juga merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara fisik, tetapi juga mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh

karyawan [4]. Maka dari itu, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, di mana kedua faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

Faktor pertama yang dianggap mampu menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi [5]. Pendapat lain juga menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap menghormati dan menaati peraturan yang berlaku secara sukarela tanpa adanya paksaan [6]. Kedisiplinan sangat menentukan keberhasilan organisasi karena menciptakan suasana kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya.

Tidak hanya itu, motivasi kerja juga dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan individu dalam organisasi, dalam arti kinerja. Motivasi menjadi dorongan yang membuat seseorang bekerja keras dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan [8]. Selain itu, motivasi adalah kekuatan yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai sasaran [9]. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan [10]. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif, semangat kerja tinggi, serta kesediaan untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.

Selain itu, pengalaman kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja seseorang. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dapat diukur dari lamanya masa kerja dan pelatihan yang diikuti [11]. Semakin lama pengalaman seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 90,8% [12]. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan dampak langsung terhadap kemampuan individu dalam beradaptasi dan meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan.

Studi yang dilakukan saat ini melibatkan Warkop Antheng Kediri yang berlokasi di Jl. Merbabu No.10, Mrican, Kec. Mojoroto, Kota Kediri. Warkop Antheng termasuk salah satu jenis cafe bernuansa modern yang memiliki bangunan jaman Belanda. Berdasarkan pengamatan lapangan, Warkop Antheng tampak ramai dikunjungi oleh konsumennya yang mayoritas dari kalangan mahasiswa. Kondisi warkop yang ramai tidak selalu mencerminkan kinerja karyawan yang baik. Fenomena yang sering terjadi pada Warkop Antheng Kediri adalah masih terlihat beberapa karyawan yang bermalas-malasan, kurang tanggap terhadap pesanan, bahkan sering terlambat masuk kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya kinerja yang kurang baik dari karyawan. Dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah dapat menurunkan efektivitas kerja, sedangkan kurangnya motivasi menyebabkan rendahnya semangat kerja [13]. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan motivasi, pembinaan disiplin kerja, serta pengembangan pengalaman kerja agar kinerja karyawan meningkat secara menyeluruh.

Mengacu pada fenomena yang terjadi, diperlukan eksplorasi lebih lanjut terkait kinerja karyawan pada Warkop Antheng Kediri yang dikaitkan dengan disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja. Sehingga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemilik Warkop Antheng Kediri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta memperkuat strategi manajemen karyawan [14]. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Antheng Kediri".

METODE

Metode studi ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Studi ini dilaksanakan di wilayah Kecamatan Mojoroto Kabupaten Kediri, Warkop Antheng dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu UMKM lokal yang populer dan memiliki sistem kerja terstruktur, sehingga kondisi operasional dan manajemen karyawan di tempat ini representatif untuk dianalisis. Waktu yang diperlukan untuk melakukan studi ini yakni selama enam bulan mulai observasi hingga selesainya pelaporan. Populasi pada studi ini adalah seluruh karyawan Warkop Antheng Kediri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil, yakni kurang dari 100 responden. Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan respon 1-5 skala likert, hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS membuktikan bahwa semua pernyataan menunjukkan nilai r-hitung di atas r-tabel yaitu 0,334, sehingga disimpulkan valid. Begitu pula dengan hasil uji reliabilitas, membuktikan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena memperoleh nilai

Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Data yang telah terkumpul dan lolos uji validitas dan reliabilitas kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS untuk penganalisisan secara deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*), serta uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh-pengaruh antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normal *probability plots* menunjukkan bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, hal tersebut ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selain itu, hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$, sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Lalu, hasil uji multikolinearitas juga diketahui bahwa nilai masing-masing variabel ($VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,10$) yaitu VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,031 dan *tolerance* 0,970, VIF variabel motivasi 1,043 dan *tolerance* 0,958, serta VIF variabel pengalaman kerja sebesar 1,024 dan *tolerance* 0,977. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pada grafik *scatterplots* titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. selain itu, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh nilai sig. masing-masing variabel lebih dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda menghasilkan rumus dan rangkuman hasil dalam tabel berikut ini:

$$Y = -6599 + 0,676X_1 + 0,240 X_2 + 0,279 X_3 + e$$

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji-t

No.	Variabel	Koefisien Beta	Kesimpulan	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
	(constant)	-6.599		-1.492	.144	
1	Disiplin Kerja	.676	Positif	8.279	.000	Signifikan
2	Motivasi	.240	Positif	2.806	.008	Signifikan
3	Pengalaman Kerja	.279	Positif	3.162	.003	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Mengacu pada tabel 1, hasil uji regresi menunjukkan bahwa konstanta = -6.599, nilai tersebut menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Motivasi sebesar 0,008, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,003, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) memperoleh hasil bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,721. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian secara simultan (uji-F) yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dan F-hitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	34.651	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel Disiplin Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian regresi, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Sehingga, berarti bahwa Disiplin Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Antheng Kopi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel Motivasi lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian regresi, variabel Motivasi memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Sehingga, berarti bahwa Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Antheng Kopi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel Pengalaman kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian regresi, variabel Pengalaman kerja memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Sehingga, berarti bahwa Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Antheng Kopi.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-F memperoleh nilai probabilitas Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan antheng kopi. mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun, analisis data yang diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan antheng kopi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan antheng kopi, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan antheng kopi, disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan antheng kopi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia (2022) Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia. Jakarta: Kemenkop UKM.
- [2] Toffin Indonesia. Laporan Industri Kopi Indonesia 2021. Jakarta: Toffin Research Center; 2021.
- [3] Sholikhah JA, et al. Membangun Strategi Keunggulan Kompetitif Barista melalui Pelatihan Manual Brew Espresso. *Welfare : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2025;3(1):29–34. doi: <https://doi.org/10.30762/welfare.v3i1.1675>.
- [4] Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [5] Raymond. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informatika dan Manajemen* 2023;11(2).
- [6] Ningrat B, Suarmanayasa IN. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 2023;6(2):370–375. doi: 10.23887/jmpp.v6i2.58778.
- [7] Aisah SN. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia* 2023;4(1):18–25. doi: 10.46510/jami.v4i1.138.
- [8] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
- [9] Robbins PS, Judge TA. Organizational Behaviour. 13 ed. Jakarta: Salemba Empat; 2017.

- [10] Marwanto AE, WH. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA* 2023;6(1).
- [11] Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2014.
- [12] Setyorini E, Noviandari H. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah* 2022;3(1):47–61. doi: 10.54396/qlb.v3i1.295.
- [13] Lestari E. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 2024;6(1):77–85.
- [14] Sari RM, Luturlean BS. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 2022;9(2):264–275. doi: 10.37606/publik.v9i2.297.