e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Analysis Of The Impact Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Productivity At Kopi Mandja, Medan City Branch

Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kopi Mandja Cabang Kota Medan

Salsa Adrina Fazilla Siregа [1)]; Sri Rahayu [2)]; Abdi Setiawan [3)]
[1,3,2)] Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi
Email: [1)]salsaadrina10@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [29 Agustus 2026]
Revised [25 Oktober 2026]
Accepted [30 Oktober 2026]

KEYWORDS
Employee Productivity Work Discipline, Work Motivation

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kopi Mandja Cabang Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan mengamati 50 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Data dianalisis dengan Teknik regresi linier berganda dan data diolah dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung 4.833 > t tabel 1.663 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas karyawan. Nilai t hitung 3.901 > t tabel 1.663 dengan signifikansi 0.000 berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung > F tabel 2.81 artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktifitas karyawan. Nilai R Square sebesar 0.612, yang berarti 61.2% Produktifitas Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT
This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee productivity at the Kopi Mandja Medan City branch. A quantitative research method was employed, utilizing a sample of 50 respondents. Data collection was conducted via questionnaires, and the data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 22. The results indicate that the calculated t-value of 4.833 exceeds the t-table value of 1.663 (significance 0.000), demonstrating that work motivation has a positive and significant partial effect on employee productivity. Similarly, the calculated t-value of 3.901 exceeds the t-table value of 1.663 (significance 0.000), meaning that work discipline has a positive and significant partial effect on employee productivity. The F-test results show that the calculated F-value exceeds the F-table value of 2.81, indicating that work motivation and work discipline have a significant simultaneous effect on employee productivity. The R-square value is 0.612, implying that 61.2% of employee productivity is influenced by work motivation and work discipline..

PENDAHULUAN

Perkembangan industri makanan dan minuman *(food and beverage)* di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu sektor yang berkembang signifikan adalah bisnis kedai kopi *(coffee shop),* seiring dengan meningkatnya gaya hidup masyarakat yang menjadikan kedai kopi tidak hanya sebagai tempat menikmati minuman, tetapi juga sebagai tempat bekerja, belajar, dan bersosialisasi. Kondisi tersebut menyebabkan persaingan antar pelaku usaha semakin ketat sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan mempertahankan kepuasan pelanggan. Dalam menghadapi persaingan tersebut, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya. Tingkat produktivitas yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan pencapaian keuntungan perusahaan. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan biaya operasional, serta menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan

pekerjaan dengan penuh semangat demi mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan pribadi. Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugas, berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya kreativitas, meningkatnya kejenuhan, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan, mematuhi jam kerja, melaksanakan tugas sesuai prosedur operasional, serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti standar kerja tanpa adanya paksaanKaryawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efektivitas pelayanan kepada pelanggan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya kualitas pelayanan, dan tidak tercapainya target perusahaan.

Kopi Mandja Cabang Kota Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha kedai kopi yang menghadapi persaingan cukup ketat dengan banyaknya coffee shop baru di Kota Medan. Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan melalui peningkatan produktivitas karyawan. Produktivitas yang tinggi menjadi faktor penting dalam menciptakan pelayanan yang cepat, ramah, dan berkualitas sehingga mampu mempertahankan loyalitas pelanggan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan di Kopi Mandja Cabang Kota Medan belum optimal. Masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, terutama pada jam-jam operasional yang padat sehingga waktu pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih lama. Selain itu, masih ditemukan pembagian tugas yang kurang merata sehingga beberapa karyawan harus menangani beban kerja yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan efektivitas kerja menjadi kurang maksimal.

Dari sisi motivasi kerja, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan menunjukkan semangat kerja yang berfluktuasi, terutama ketika volume pelanggan meningkat. Beberapa karyawan terlihat kurang memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja ketika terjadi antrean pelanggan, serta lebih sering menunggu instruksi dari atasan dibandingkan mengambil tindakan secara mandiri. Di samping itu, penghargaan terhadap kinerja karyawan dinilai belum sepenuhnya mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga motivasi kerja cenderung belum optimal. Sementara itu, dari aspek disiplin kerja masih ditemukan beberapa permasalahan seperti adanya karyawan yang datang terlambat, keterlambatan kembali bekerja setelah waktu istirahat, kurang konsisten dalam menerapkan standar operasional prosedur (SOP), serta kurang optimal dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran operasional perusahaan serta berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen Kopi Mandja Cabang Kota Medan. Apabila kedua faktor tersebut dapat ditingkatkan, maka produktivitas karyawan diharapkan juga akan meningkat sehingga perusahaan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan serta meningkatkan daya saing di tengah persaingan bisnis coffee shop yang semakin kompetitif. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan pada berbagai objek penelitian sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada Kopi Mandja Cabang Kota Medan dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan lingkungan usaha yang berbeda.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

LANDASAN TEORI

Produktivitas Karyawan

Menurut Anoraga (2021) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumberdaya yang digunakan. Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya. Menurut Widodo (2021) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti standar kerja tanpa adanya paksaan. Menurut Sunyoto (2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2021), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pendekatan ini sesuai digunakan dalam penelitian yang ingin melihat hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Sampel yang dianalisis pada penelitian ini ada sebanyak 50 rsponden yang merupakan karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang disebar kepada responden. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 22.

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Data yang dikumpulkan harus diuji terlebih dahulu agar memastikan data memenuihi kaidah tingkat validasi data agar data dapat menjadi input yang benar dan menghasilkan output yang dapat merepresentasikan hasils penelitian yang objektif dan sesuai dengan kaidah ilmiah dalam penelitian.

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	12.128	3.188	0.634	0.635
p2	11.871	2.563	0.456	0.647
p3	11.814	2.249	0.563	0.603
p4	11.843	4.524	0.575	0.827
p5	11.957	2.787	0.447	0.651
p6	11.614	4.331	0.646	0.623
p7	11.385	3.383	0.556	0.600
p8	10.957	3.963	0.242	0.724

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	11.614	4.331	0.646	0.623
p2	11.385	3.383	0.556	0.600
p3	10.957	3.963	0.242	0.724
p4	11.328	5.776	0.588	0.803
p5	11.471	3.751	0.535	0.615
p6	11.843	4.524	0.575	0.827
p7	11.957	2.787	0.447	0.651
p8	11.614	4.331	0.646	0.623

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	10.814	2.661	0.660	0.626
p2	10.671	1.845	0.691	0.575
p3	10.014	5.319	0.201	0.895
p4	10.814	2.661	0.660	0.626
p5	10.671	1.845	0.691	0.575
p6	11.614	4.331	0.646	0.623
p7	10.778	4.203	0.647	0.560
p8	11.890	4.422	0.615	0.630

Dari data di atas dapat di representasikan bahwa data sudah cukup valid dan memenuhi kaidah ilmiah dalam penelitian karena masing – masing butir peryataan yang diajukan kepada responden memiliki nilai koefisien (corrected item total correlation) yang lebih besar > 0,3 sehingga data sudah dapat digunakan untuk penelitian.

Pengujian Reliabilitas

Pada penelitian ini, penentuan apakah angket yang digunakan bersifat reliabel dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha.*

Tabel 4. Uji Reliabilitas Data

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*	Indikator Reliabilitas
Disiplin Kerja (X_1)	.760	8	0,7
Motivasi Kerja (X_2)	.803	8	0,7
Kinerja (Y)	,850	.816	8

Masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehinga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable. Berdasarkan pengujian realibilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.760 yang artinya item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Statistik	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktifitas Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1.000	0.545	0.620
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0.545	1.000	0.570
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	50	50	50
Produktifitas Karyawan	Pearson Correlation	0.620	0.570	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	50	50	50

Secara keseluruhan, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ketiga variabel saling berhubungan secara signifikan pada tingkat 0.05 (2-tailed), yang berarti bahwa penerapan Motivasi Kerja dan penguatan Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang secara nyata terkait dengan peningkatan Produktifitas Karyawan dalam perusahaan. Temuan ini sekaligus mendukung hasil analisis regresi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap Produktifitas Karyawan.

Uji Multikolinearitas

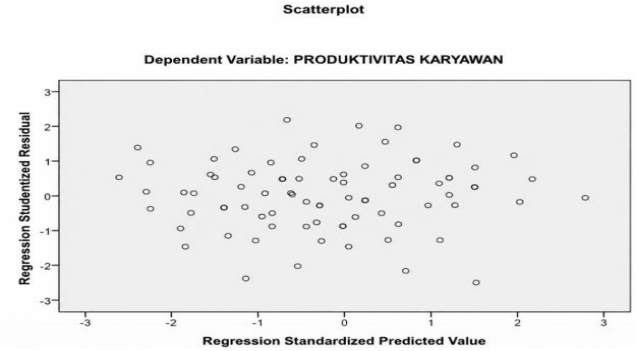
Tabel 6 Coefficients Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	7.214	2.115	–	–
Motivasi Kerja	0.421	0.087	0.684	1.462
Disiplin Kerja	0.355	0.091	0.684	1.462

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinearitas, karena multikolinearitas dapat menyebabkan hasil regresi menjadi bias dan tidak stabil.

1. Nilai Tolerance
   a. Kedua variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0.694, yang berada jauh di atas batas minimal 0.10.
   b. Semakin tinggi nilai tolerance (mendekati 1), semakin rendah potensi terjadinya multikolinearitas.
   c. Artinya, tidak ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model.
2. Nilai VIF (Variance Inflation Factor)
   a. Nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1.441, yang berada jauh di bawah batas maksimum 10.
   b. Semakin kecil nilai VIF (mendekati 1), semakin kecil kemungkinan multikolinearitas.
   c. Nilai VIF < 5 bahkan dianggap sangat baik.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Memperlihatkan titik - titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dengan demikian "tidak terjadi adanya heterokedasitias" sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model regresi yang baik.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	7.214	2.115	–
Motivasi Kerja	0.421	0.087	0.462
Disiplin Kerja	0.355	0.091	0.387

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 7.214, sedang nilai X1 adalah 0.421 dan X2 adalah 0.355, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$\mathbf{Y = 7.214 + 0.421X_1 + 0.355X_2}$$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut:

1. Persamaan ini menunjukkan bahwa Produktifitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Nilai konstanta sebesar 7.214 mengindikasikan bahwa ketika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berada pada nilai nol atau tidak memberikan pengaruh, maka Produktifitas Karyawan masih berada pada nilai dasar sebesar 7.214. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang tetap memberikan kontribusi terhadap Produktifitas Karyawan.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.421 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Produktifitas Karyawan sebesar 0.421 satuan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Motivasi Kerja di perusahaan misalnya melalui pemberian inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan pengembangan kemampuan pegawai maka Produktifitas Karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan nilai t hitung sebesar 4.833 dan nilai signifikansi 0.000, yang mengonfirmasi bahwa X_1 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktifitas Karyawan sebesar 0.355 satuan. Koefisien positif ini menggambarkan bahwa semakin kuat Disiplin Kerja seperti nilai kerja yang disepakati, norma perilaku yang konsisten, komunikasi yang efektif, dan iklim kerja yang mendukung maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Nilai t hitung sebesar 3.901 dengan nilai signifikansi 0.000 memperkuat bahwa X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 8. Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	7.214	2.115	–	3.409	0.001
Motivasi Kerja	0.421	0.087	0.462	4.833	0.000
Disiplin Kerja	0.355	0.091	0.387	3.901	0.000

Nilai t untuk n = 50 - 3 = 47 adalah 1.663. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Produktifitas Karyawan. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan. Koefisien B sebesar 0.421 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja, maka Produktifitas Karyawan meningkat sebesar 0.421 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik gaya Motivasi Kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi Produktifitas Karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan. Koefisien B sebesar 0.355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktifitas Karyawan sebesar 0.355 poin, asumsi variabel lain tetap. Hasil ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang kondusif, kuat, dan harmonis mampu meningkatkan Produktifitas Karyawan secara signifikan.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)
Tabel 9. ANOVAb Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.45	2	11.725	45.50	0.000
Residual	21.85	85	0.257		
Total	45.30	87			

f.tabel = n-k-1 = 50 - 3 - 1 = 64 adalah 2.81
f.hitung = 45.50
f.tabel = 2.81

Berdasarkan uji F yang dilakukan, nilai F hitung sebesar 45.50 dan nilai f table sebesar 2.81 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F table maka hipotesis diterima yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktifitas Karyawan.

Koefisien Determinasi
Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel 10 Model Summary Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.720	0.518	0.505	0.432

Berdasarkan tabel koefisien determinasi, nilai R sebesar 0.720 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan. Nilai ini berada pada kategori korelasi kuat karena mendekati angka 1.

Nilai R Square (R^2) sebesar 0.518 menunjukkan bahwa sebesar 51.8% variasi perubahan Produktifitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Dengan kata lain, kedua variabel independen dalam model ini mampu menjelaskan lebih dari setengah faktor yang memengaruhi Produktifitas Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 48.2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, sistem penghargaan, atau faktor personal lainnya.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0.505 menunjukkan hasil koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah sampel. Nilai ini sedikit lebih rendah dari R^2, namun tetap menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan layak, karena mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi dalam Produktifitas Karyawan. Adjusted R^2 digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat terutama ketika model menggunakan lebih dari satu variabel independen.

Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 0.432 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model. Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam melakukan estimasi terhadap variabel dependen. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesalahan yang relatif rendah dan dapat digunakan secara efektif untuk memprediksi Produktifitas Karyawan. Secara keseluruhan, hasil R^2 ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian sudah cukup kuat dan efektif dalam menjelaskan hubungan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan pada Kopi Mandja.

Pembahasan
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 4.833 > t tabel 1.663 serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Koefisien regresi (B) sebesar 0.421 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Produktifitas Karyawan sebesar 0.421 poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini terlihat dari nilai koefisien regresi yang positif, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai. Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, mencapai target, serta menyelesaikan tugas secara optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian oleh (Hasibuan & Alfahmi, 2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Ini mendukung hasil penelitian bahwa motivasi merupakan pendorong utama produktivitas dan pencapaian target kerja. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Hasibuan et al, 2016), (Dinata et al, 2024), (Tanjung et al, 2026) dan (Ganda et al, 2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan

faktor yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari (Munda et al, 2024) mempertajam penelitan bahwa motivasi dapat menentukan tingkat pencapaian kerja karyawan.

Pada Kopi Mandja Cabang Kota Medan, motivasi kerja menjadi faktor penting mengingat karakteristik pekerjaan di industri coffee shop menuntut kecepatan, ketelitian, keramahan, dan kemampuan bekerja di bawah tekanan, terutama pada jam-jam operasional yang padat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu mempertahankan kualitas pelayanan meskipun menghadapi tingginya jumlah pelanggan. Mereka juga lebih bersedia membantu rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu arahan atasan, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik demi menjaga kepuasan pelanggan. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 3.901 > t tabel 1.663, dengan nilai sig. 0.000 < 0.05. Koefisien regresi sebesar 0.355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktifitas Karyawan sebesar 0.355 poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Disiplin tercermin dari ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, penyelesaian tugas sesuai target, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2021) bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi produktivitas. Semakin baik tingkat disiplin, semakin baik pula hasil kerja yang dicapai karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian (Dinata et al, 2024), (Hasibuan et al, 2024), (Yanti et al, 2024), (Darmilisani et al, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pada Kopi Mandja Cabang Kota Medan, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting mengingat aktivitas operasional perusahaan bergantung pada koordinasi antarkaryawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jadwal kerja, konsistensi dalam menerapkan SOP, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan akan mendukung kelancaran operasional. Karyawan yang disiplin dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, menjaga kualitas produk yang disajikan, serta meminimalkan kesalahan dalam proses kerja. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja dan kepuasan pelanggan. Dalam praktiknya, karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja lebih teratur, fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan seperti ini cenderung meminimalisir kesalahan, tidak menunda pekerjaan, dan menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut secara langsung mendorong peningkatan produktivitas baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan

Secara simultan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2.81, dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga model regresi dapat dikatakan layak dan kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Produktifitas Karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai R Square sebesar 0.612, yang berarti bahwa 61.2% variasi Produktifitas Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 38.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini memperkuat pernyataan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al, 2018) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin merupakan faktor penting yang mempengaruhi kerja karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan jika dilihat secara parsial. Karyawan yang termotivasi tetapi tidak disiplin tetap tidak dapat menghasilkan kinerja optimal. Sebaliknya, karyawan yang disiplin tetapi kurang motivasi mungkin menjalankan tugas hanya untuk memenuhi standar minimum.

Temuan ini konsisten dengan penelitian. Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi motivasi dan disiplin secara simultan. Wibowo (2019) yang menemukan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi dan disiplin baik cenderung memiliki produktivitas lebih stabil dan berkelanjutan.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan di Kopi Mandja Cabang Kota Medan adalah:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan. Nilai t hitung 4.833 > t tabel 1.663 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Motivasi Kerja, semakin tinggi pula Produktifitas Karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, dan dukungan terbukti meningkatkan Produktifitas Karyawan secara nyata.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan. Nilai t hitung 3.901 > t tabel 1.663 dengan signifikansi 0.000 berarti Disiplin Kerja yang kuat, konsisten, serta diterapkan dengan baik mampu meningkatkan Produktifitas Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, nilai kerja yang jelas, serta hubungan kerja yang harmonis mendorong pegawai bekerja lebih produktif.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktifitas Karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung > F tabel 2.81 dengan signifikansi 0.000. Hal ini didukung oleh nilai R Square sebesar 0.612, yang berarti 61.2% Produktifitas Karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, kombinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang baik menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan Produktifitas Karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan di Kopi Mandja Cabang Kota Medan adalah:

1. Bagi Pimpinan Organisasi, pimpinan disarankan untuk terus mengembangkan gaya Motivasi Kerja melalui pemberian motivasi, arahan yang jelas, serta keteladanan dalam bekerja. Langkah ini penting untuk mendorong pegawai agar semakin bersemangat dan berkomitmen terhadap tugasnya.
2. Bagi Organisasi, organisasi perlu memperkuat budaya kerja melalui penerapan nilai, norma, serta aturan yang konsisten. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan komunikatif akan membantu pegawai merasa nyaman dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.
3. Bagi Pegawai, pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kerja dengan mematuhi nilai dan Disiplin Kerja serta memanfaatkan motivasi yang diberikan pimpinan untuk bekerja lebih efektif.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya, peneliti lain disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, atau lingkungan kerja, agar dapat memberikan gambaran lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi Produktifitas Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2021). *Manajemen Bisnis. Semarang:* PT. Rineka Cipta.

Darmilisani, D., Istiqamah, N, K., & Hasibuan, R, F (2024). Analisis Disiplin Kerja, Aksebilitas dan Produktivitas terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika

Dinata, W., Rahayu, S., & Kholik, K (2024). Analisis Tingkat Penghasilan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan Учредителu: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia.*

Ganda, R., Kholik, K., & Daulay, M, T (2025). Performance Shaping Trilogy: Synergy of Commitment, Motivation, and Retention in Accelerating Productivity of PT Pelindo Regional 1. *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies.*

Hasibuan, H, A., Purba, R., & Siahaan, U (2016). Productivity Assessment (Performance, Motivation, and Job Training) using Profile Matching. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*

Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M., Setiawan, A., & Alfahmi, M. (2024). An Influence of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Performance Employees of PT Aurora Indah Elektrik. *Jurnal Scientia*, *13*(02), 1349-1364

Malay, I., Rahayu, S., Amelia, O., & Hariz, M (2024). The Influence of Job Design, Leadership, and Motivation on the Performance of Service and Technical officers PT. Razza Prima Transformer at PT.PLN Medan. *International journal of sociaty and Law*

Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga.* Bandung: Refika Aditama.

Munda, E., Rahayu, S., Hardjanti, W., & Supardam, D. (2024). Impact of organizational commitment and work motivation on employee performance airnav Juanda International Airport. *ProBisnis: Jurnal Manajemen, 15(1), 52-59.*

Rahayu, S., Sainuddin., & Safrida (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong Kab. Langkat. *Jurnal Manajemen tools*

Robbin & Judge. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat

Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D. (2021). *Penelitan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, E.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tanjung, Y, M., Wahyono, T., & Kholik, K (2026). Analysis of the Effect of Training, Communication, and Work Motivation on Productivity at PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Fokus Manajemen.*

Yanti, E. D., Sari, M. M., Ardian, N., & Hasibuan, R. S. (2024). Analysis of factors affecting the work productivity of MSME actors: A case study of human resources and competency development in Pematang Serai Village. *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen Nusantara*, *3*(1), 1-7.