



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Café D'Malaka Soppeng

Puji Rahmah^{1*}, Asnia Minarti², Nurmilasari³, Nurindah Novianti⁴, Fitriadi⁵

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

⁵ Program Studi Akuntansi, Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan Di Café D'malaka Soppeng, Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 15 Responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Metode sampling Jenuh*. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan digunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak Café D'Malaka agar dalam meningkatkan disiplin kerja yang harus diperhatikan adalah peran pimpinan, pimpinan harus memberi pengawasan yang intensif terhadap karyawan, pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin dan pimpinan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas

✉ Corresponding author :

Email Address : edhythz@gmail.com

Received 12, Agustus 2021, *Accepted* 15, December 2021, *Published* 24, February 2022

1. Pendahuluan

Tujuan berdirinya sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan laba. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu melakukan riset atau pengembangan terhadap seluruh sumber daya manusia yang berperan dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia diartikan sebagai karyawan pengelola yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan.

Faktor sumber daya manusia adalah elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan apalagi dalam era persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini, perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang muncul baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Perusahaan diminta harus mampu bekerja secara lebih efektif, efisien dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan mempercepat setiap perusahaan agar mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan peduli terhadap aspek sumber daya manusia. Guna memenangkan persaingan, perusahaan harus meningkatkan dan menambah potensi sumber daya manusia pada perusahaan semaksimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Perusahaan dalam mencapai tujuan yang maksimal harus memperhatikan faktor sumber daya manusia, karena sangat besar peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan sehingga diharuskan karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yaitu tingkah laku manusia yang sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang terdapat di dalam perusahaan, secara lisan ataupun tulisan. Karyawan yang kurang disiplin akan memperlambat pencapaian tujuan sedangkan karyawan yang disiplin akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin diambil dari bahasa latin *Discere* yang artinya belajar. Dari bahasa tersebut muncul kata *Disciplina* diartikan sebagai pelatihan atau pengajaran. Akan tetapi bahasa disiplin dikembangkan menjadi berbagai pendapat. Yang pertama disiplin dikatakan bahwa selalu taat pada aturan yang berlaku, pengendalian bahkan pengawasan.. Yang kedua, dijadikan sebagai tujuan untuk mengembangkan sikap disiplin dalam diri.

Menurut Mangkuprawira, dkk (2007) mengemukakan bahwa : “Kedisiplinan adalah sifat seseorang karyawan dengan secara sadar menaati peraturan dan aturan perusahaan tertentu. Kedisiplinan sebaiknya dipandang sebagai bentuk-bentuk pelatihan untuk karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin karyawan disiplin maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan kinerja perusahaan.”

Kedisiplinan Menurut Hasibuan (2009) menjelaskan : “Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan aturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.”

Fathoni (2006) menjelaskan mengenai : “Disiplin yaitu kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan serta memiliki kesadaran pada tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja dikatakan apabila seorang karyawan hadir tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.”

Disiplin menurut Wiwik, (2005) adalah memahami semua yang berpengaruh sehingga siswa dibantu agar mampu beradaptasi pada ketentuan lingkungannya yang terpenting mengenai tuntutan yang ditunjukkan siswa terhadap lingkungan.

Menanamkan kedisiplinan bagian terpenting bagi perusahaan, karna disiplin menyangkut aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Dengan sikap disiplin diharapkan mampu melakukan pekerjaan lebih efisien. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu hal yang memiliki manfaat besar, baik bagi kebutuhan perusahaan maupun bagi semua karyawan. Bagi perusahaan adanya kedisiplinan dapat menjamin terpeliharanya kelancaran dalam pekerjaan, yang mampu memberikan hasil yang maksimal.

2. Metode, Data Dan Analisis

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian deskriptif. Suatu metode deskriptif, dapat diselidiki kejadian atau faktor untuk melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lainnya. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan lebih umum yang disebut metode survei.

Populasi penelitian ini adalah Karyawan Café D'Malaka dengan total 15 orang karyawan. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan yakni metode sampling jenuh, di mana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai keseluruhan jumlah sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2009), sehingga jumlah ditentukan sebanyak 15 orang.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang artinya sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran akan dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, memperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala *cronbach's*. Kemudian reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. karena kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60. Jadi pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 8 yaitu:

Tabel 8 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha if Item Deleted	r standar	Keterangan
Disiplin kerja	0,717	0,41	reliabel
Produktivitas Kerja	0,717	0,41	reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 8 yang merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 17, tampak bahwa variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,41, hal ini berarti semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

b. Pengujian Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya.. Oleh karena itulah maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam hubungannya

dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 : Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r standar	Keterangan
Disiplin kerja (x)	X1	0,666	0,41	Valid
	X2	0,537	0,41	Valid
	X3	0,678	0,41	Valid
	X4	0,709	0,41	Valid
	X5	0,588	0,41	Valid
	X6	0,824	0,41	Valid
	X7	0,709	0,41	Valid
	X8	0,437	0,41	Valid
Produktivitas Kerja (y)	Y1	0,497	0,41	Valid
	Y2	0,785	0,41	Valid
	Y3	0,553	0,41	Valid
	Y4	0,647	0,41	Valid
	Y5	0,630	0,41	Valid
	Y6	0,661	0,41	Valid
	Y7	0,628	0,41	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 yaitu hasil pengujian validitas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan 15 pertanyaan, maka setelah dilakukan pengujian validitas tampak seluruh item pertanyaan dinyatakan valid hal ini terlihat dari nilai Cronbach Alpha > nilai r tabel yaitu 0,41. sehingga seluruh item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan Valid.

4. Analisis regresi linear sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS, sehingga disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10 : Hasil Analisis Regresi Disiplin Terhadap Produktivitas kerja

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.491	.809		3.078	.009
	Disiplin Kerja	.454	.179	.575	2.532	.025

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil koefisien regresi yang diolah pada Tabel 10 yaitu SPSS versi 17 maka interpretasi koefisien regresi dapat dinyatakan sebagai:

$b_0 = 2,491$ yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel disiplin kerja maka nilai produktivitas kerja sebesar 2,491 (unit skala).

$b_1 = 0,454$ di mana dapat dikatakan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka produktivitas kerja akan meningkat pula sebesar 0,454 (unit skala).

Berdasarkan tabel 10, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Café D’Malaka Kabupaten Soppeng, dengan nilai Signifikansi $0,025 < 0,05$.

Kemudian akan disajikan hasil analisis ANOVA antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka akan disajikan pada tabel 11 berikut :

Tabel 11. ANOVA

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.438	1	.438	6.409	.025 ^a
	Residual	.888	13	.068		
	Total	1.325	14			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 11, dapatlah dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan Produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,025, dengan nilai F hitung 6,409, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh sebesar 64,09% terhadap Produktivitas kerja karyawan, sedangkan 35,91% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Café D’Malaka, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,454 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, melalui Tujuan yang ingin dicapai perusahaan jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan, Pimpinan dapat menjadi teladan bagi karyawan, Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan memuaskan, Perusahaan berlaku adil terhadap semua karyawan Pimpinan secara langsung dan aktif memberikan pengawasan kepada karyawan, Ada sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan jika karyawan berperilaku kurang disiplin, Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin, Terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada Café D’Malaka Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa naik turunnya produktivitas kerja, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah peran pemimpin. Disiplin kerja menjelaskan mengenai karyawan yang taat pada aturan-aturan yang

berlaku ,dan memiliki rasa tanggung jawab akan tugas dan kewajibannya, sehingga dapat mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan produktivitas yang baik,

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng.

Referensi :

- Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Alwi Syafruddin, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Bambang Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Sirait. 2008. <http://oreniffmilano.wordpress.com/2009/04/03/pengaruhdisiplinbelajarlingkungan-keluarga-sekolahterhadapprestasi-belajar-siswa>
- Fathoni Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- _____, 2012 *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasan, M. Iqbal, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor,
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Lima. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Aditama, Bandung
- , 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Café D'Malaka Soppeng.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1517](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1517)

Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Poerbakawatja, Soegarda. 2007. *Ensiklopedi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung

Ramayani. (2004). *Produktivitas Kerja*. Produktivitas Kerja, Erlangga : Bandung

Ravianto J, 2003, *Produktivitas Kerja*, Binaman Aksara, Jakarta.

Rusdinal, dkk. 2005. *Pengembangan Disiplin dan Pembentukan Moral Pada Anak Usia Dini*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional

Saksono, Slamet. 2004. *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius

Sastrohadirwiryono, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

_____. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian P. Sondang 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta

_____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Edisi II, PT. Rineka Cipta1, Jakarta

_____, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Kencana Pranada Media Group. Jakarta

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung

Supriyono Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang

Saydam, Ghodzali, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta.

Sedarmayanti, 2004, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.

_____. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo

Waryanto, Achmad, 2001, *Pengaruh Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Buruh Pada Proyek Kultur*. Unika Petra : Surabaya

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Café D'Malaka Soppeng.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1517](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1517)

- Wiwik, 2005. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wulfram, I. Ervianto. 2004. *Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja bangunan Dalam Proyek Konstruksi (Studi kasus Proyek Gedung Bertingkat di Surakarta)*. Skripsi. Surakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Yuli, Sri Budhi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Universitas Muhammadiyah, Malang.