

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kedai Nanu di Badung

Putu Ari Krisna Cyntiadewi⁽¹⁾

I Wayan Suartina⁽²⁾

Ida Ayu Sasmita Dewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ichacyntia26@gmail.com

ABSTRACT

The success of the company depends on the productivity of its employees so that productivity is a very important consideration in achieving the goals of the organization. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee productivity at Kedai Nanu in Badung. The entire population was involved as a sample with a total of 34 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee productivity at Kedai Nanu in Badung partially and simultaneously. Suggestions in this study are to maintain and improve employee productivity by paying attention to work discipline and work motivation factors.
Keywords: Work Discipline; Motivation; Productivity

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung. Seluruh populasi dilibatkan sebagai sampel dengan jumlah 34 orang responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar menjaga tetap menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperhatikan factor disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Produktivitas

Pendahuluan

Produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap optimis karyawan dan keyakinan yang dimiliki karyawan akan hari esok yang lebih baik yang berdasarkan pada kemampuan dan keterampilannya agar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaannya (Hanaysha, 2016). Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan Agustini dan Dewi (2018). Produktivitas yang dimiliki karyawan sangat penting perusahaan karena itu akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika

karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil dalam meraih tujuan perusahaan (Dobre, 2013).

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan mejadi salh satu factor pnting dalam meningkatkan produktivitas yang ada di dalam perusahaan (Ruauw *et al.*, 2015). Displin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya akan peraturan yang berlaku di perusahaan (Permatasari *et al.*, 2015). Dewi & Aeni (2012) berpendapat bahwa kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena karyawan yang disiplin kan bekerja sesuai dengan aturan dan tidak melewaiti batas-batas yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik akan mengarahkan karywan untuk bekrja sesuai arah dan tujuan perusahaan sehingga akan mengurangi kerugian yang dapat dialami selama menjalankan usaha. Selain itu, motivasi juga menajdi pendukung yang kuat sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Nasution & Pasaribu, 2020). Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuannya (Weldeyyohannes, 2015). Menurut Zainal & Saleh (2017), setiap melakukan perkerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja. Motivasi sangat diperlukan karena akan mampu meningkatkan moral karyawan dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada berbagai aspek yang ada dalam diri karyawan (Alimudin, 2012).

Kedai Nanu merupakan tempat berkumpul yang menyediakan makanan, minuman, *dessert* serta menyajikan *live acoustic music*. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di tahun 2019. Terjadinya keluhan *customer* terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Terdapat kurangnya disiplin kerja pada Kedai Nanu yang diakibatkan dari karyawan karena tingkat kehadirannya yang tidak optimal sehingga absensi karyawan menjadi buruk dan banyaknya keluhan *customer* terkait sikap karyawan yang masih banyak mengobrol dan bercanda di depan *customer*, bermain hp disaat masih ada *customer*, sehingga karyawan kurang cepat dan tanggap untuk melayani konsumennya. Selain itu, urangnya motivasi yang diberikan pada karyawan agar mampu untuk bekerja sebaik mungkin dan karyawan juga kurang termotivasi dalam meghadapi tantangan serta permasalahan yang ada.

Efektifitas dan efisiensi tercapainya tujuan tidak terlepas dari produktivitas yang da di dalam perusahaan (Wartana, 2011). hal ini harus mendapat perhatian serius dari perusahaan agar dapat menjaga perusahan tetab berjalan secara stabil dan berkelanjutan. Penelitian ini dtujukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung

Ananta dan Adnyani (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Suryadewi *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung.

Habibullah dan Relawan (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Suryantika dan Wibawa (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

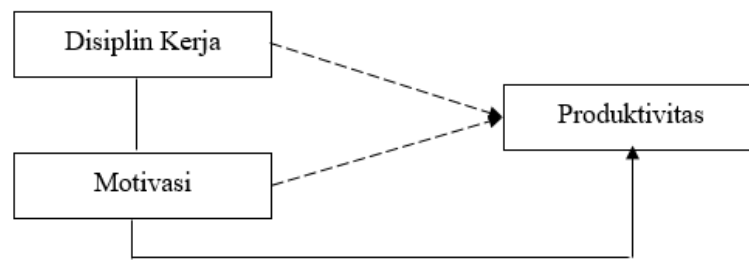
H₂ : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung.

Agustini dan Dewi (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Suryantika dan Wibawa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Diduga disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung.

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif asosiatif yang dilakukan ditujukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi (variabel bebas) terhadap produktivitas (variabel terikat). Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini yaitu Kedai Nanu di Badung karena adanya tingkat absensi yang tinggi dan keluhan dari konsumen. Seluruh populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada Kedai Nanu sehingga didapatkan sampel sebanyak 34 orang. Sampel jenuh digunakan untuk menentukan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel oleh peneliti. Data Primer dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan. Jawaban responden terhadap setiap ítem pernyataan dalam setiap variabel diukur dengan skala liker yang mempunyai lima alternative pilihan jawaban. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji masing-masing hipotesis yang diajukan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan *chronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1)	No. 1 - 9	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	Motivasi kerja (X2)	No. 1 - 7				
3	Produktivitas Karyawan (Y)	No. 1 - 12				

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin, karyawan didominasi laki-laki sebanyak 20 orang (58,8%) sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang (41,2%). Karyawan berada pada usia produktif dimana responden tertinggi memiliki rentang usia < 25 Tahun sebanyak 25 orang (73,5%). Responden tertinggi merupakan lulusan Diploma sebanyak 16 orang (47,1%). Responden tertinggi memiliki masa kerja 1 - 2 Tahun sebanyak 20 orang (58,8%) sedangkan terendah memiliki masa kerja 3 - 4 Tahun sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	58,8
		Perempuan	14	41,2
		Total	34	100
2	Usia	< 25	25	73,5
		25 – 31 tahun	9	26,5
		Total	34	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sderajat	15	44,1
		Diploma	16	47,1
		Sarjana	3	8,8
		Total	34	100
4	Masa Kerja	1 - 2 tahun	20	58,8
		3 - 4 tahun	6	17,6
		> 4 tahun	8	23,5
		Total	34	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa data tersebar secara normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,911 > 0,05$, tidak terjadi gejala multikolinieritas dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bernilai sama $0,305 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing variabel bernilai sama $3,276 < 10$, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dimana nilai *Sig.* masing-masing variabel berturut-turut $0,939$ dan $0,723 > 0,05$.

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Disiplin Kerja (X1)	0,911	0,305	3,276	0,939
2	Motivasi (X2)				0,723

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukan nilai *R square* sebesar $0,634$ ($63,4\%$) yang berarti produktivitas dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar $63,4\%$ sedangkan sisanya $0,366$ ($36,6\%$) dijelaskan oleh faktor lain dan juga *error*.

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.610	5.594

Sumber: Data diolah (2021)

$Y = 5,545 + 0,540X_1 + 0,743X_2$ merupakan persamaan regresi yang di dapat setelah melakukan regresi yang dapat dilihat pada tabel 5. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung. Terbukti dari koefisien regresi $0,540$ (positif), nilai t-hitung $2,118 > t$ -tabel $2,039$ dengan signifikansi $0,042 < \alpha$ (taraf nyata) $= 0,05$. Ini berarti semakin baik disiplin kerja dapat menaikkan tingkat produktivitas karyawan. Ananta dan Adnyani (2016) serta Agustini dan Dewi (2018) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kedai Nanu di Badung. Terbukti dari koefisien regresi sebesar $0,743$ (positif), nilai t-hitung $2,107 > t$ -tabel $2,039$ dengan signifikansi $0,043 < \alpha$ (taraf nyata) $= 0,05$. Ini berarti semakin baik motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Khalid *et al.*, (2010) serta Suryantika dan Wibawa (2020) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 5 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.545	4.921		1.127	.269
1 Disiplin kerja	.540	.255	.417	2.118	.042
Motivasi kerja	.743	.353	.415	2.107	.043

Sumber: Data diolah, (2021)

Tabel 10 menunjukkan nilai F_{hitung} (26,816) > F_{tabel} (3,30) dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Kedai Nanu di Badung. Ini berarti semakin baik disiplin kerja, disiplin kerja, dan motivasi pada perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 6 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.678.514	2	839.257	26.816	.000 ^b
1 Residual	970.221	31	31.297		
Total	2.648.735	33			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan (3) disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Saran untuk Kedai Nanu adalah Kedai Nanu hendaknya memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mau mematuhi peraturan, memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan karyawan.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Alimudin, I. . (2012). "*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawn Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makassar.*" Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Orgasnisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 244470.
- Dewi, P. I., & Aeni, N. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada

- Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 85–95.
- Dobre, O.-I. (2013). “Employee motivation and organizational performance.” *Review of Applied Socio- Economic Research*, 5(1), 55–62.
- Habibullah, M. I., & Relawan, N. I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. Data Link Solution Jakarta). *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2990–3000.
- Hanaysha, J. (2016). “Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(2), 289–297.
- Khalid, A. G., Hanafi, M. H., Razak, A. A., & Abdullah, S. (2010). “Main Factor Influencing Labour Productivity of The Installation of On-Site Prefabricated Components.” *International Journal of Academic Research*, 2(6), 139–146.
- Mahayasa, I. G. A., Sumadi, N. K., Satriya, I. W. B., Devi, I. G. A. H. P., & Yuniari, N. W. (2022). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pada Universitas di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(05), 569-582.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). “Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Permatasari, J. A., Al Musadieq, M., & Mayowon, Y. (2015). No Title. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–9.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Ruauw, A., Lengkong, F. D., & Mandey, J. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado).” *Jurnal Administrasi Publik*, 3(31), 1–10.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Wartana, I. M. (2011). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawn Pada Como Shambala Estate at Begawan Giri Ubud Bali.” *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*, 1(1), 14–28.
- Weldeyyohannes, G. (2015). “Employee Motivation and Its Impact on Productivity in the Case of National Alcohol and Liquor Factory (NALF).” *Journal of Poverty, Investment and Development*, 15(2), 163–168.
- Zainal, A. G., & Saleh, A. (2017). “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tanggamus.” *Profetik Jurnal Komunikasi*, 10(2), 69–79.