

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CAFÉ D'MALAKA SOPPENG

Umar¹, Puji Rahmah², Nurindah Novianti³
Manajemen^{1,2,3}

Universitas Lamappapoleonro

e-mail : andi.umar@unipol.ac.id¹, puji.rahmah@unipol.ac.id², indah.novianti@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D'malaka Soppeng. 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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PDAM Soppeng Regency. The data used through several stages of the method, including the type of research is associative while the variables used are compensation and employee performance. The population used is all employees of PDAM Soppeng Regency as many as 40 people. The data used are primary data and secondary data. The data collection technique in this study was a questionnaire, while the analysis technique used was simple linear regression. From the results of this study, it is known that partially compensation has an effect on employee performance. This is because the regression coefficient value of the compensation variable (X) is 0.831 which is positive, so it can be said that compensation (X) has a positive effect on employee performance (Y). These results also support the hypothesis which states that there is something around workers and can influence them in completing the tasks assigned to them. From the results of this analysis, it can be interpreted that good compensation will result in better employee performance, on the contrary if compensation does not support the workers, the resulting employee performance will also be bad.

Keywords: Work Discipline, Productivity.

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.

Kedisiplinan dapat ditanamkan pada diri setiap karyawan. Disiplin kerja dapat di terapkan dengan menaati semua aturan-aturan yang ada. Kedisiplinan adalah sesuatu yang berpengaruh penting dalam perusahaan dan kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk pelajaran pada karyawan dalam kemajuan usaha.

Café D'malaka adalah salah satu usaha yang bergerak pada bidang kuliner yang berlokasi di Kabupaten Soppeng, seperti yang diketahui bahwa usaha café dan restoran di Kabupaten Soppeng semakin berkembang pesat. Banyak bermunculan café dan restoran baru dengan inovasi produk dan kreativitas yang beragam, sehingga tentu hal ini menjadi tantangan bagi pihak manajemen café D'malaka agar tetap mampu mempertahankan eksistensinya dalam

menjalankan usaha café di Kabupaten Soppeng. Sebagai perusahaan yang berjuang dibidang industri jasa, yang melibatkan banyak tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan dijadikan aset utama pada usaha wisata kuliner. Kunci kemajuan usaha kuliner ditentukan oleh keramahmatan yang diberikan oleh semua karyawan café dari pemimpin sampai dengan semua karyawannya serta pelayanannya harus maksimal. Salah satu hal terpenting dalam upaya peningkatan kinerja pada café D'malaka yaitu produktivitas karyawannya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal terpenting dalam menerjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan agar mampu mempertahankan hidup, mengembangkan usahanya, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan dapat dijadikan suatu alat ukur kunci keberhasilan dalam melaksanakan usaha. Keberhasilan dalam setiap perusahaan dilihat dari masing-masing hasil kerja karyawan. Semakin produktivitas karyawan meningkat maka perusahaan akan sangat berdampak dalam peningkatan kesejahteraan karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di D'malaka Café, produktivitas kerja karyawan masih belum maksimal, hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, dan adanya karyawan yang sering bermalasan pada saat melayani konsumen, minuman dan makanan yang dipesan oleh konsumen sering terlambat, serta menggunakan handphone pada saat bekerja yang akan mengurangi fokus karyawan dalam bekerja.

Tujuan diadakannya penelitian ini Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D'malaka Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia bisa dijadikan suatu pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang dapat dicapai karyawan dan memiliki pengaruh pada

target sebuah perusahaan. Tingkatan kedisiplinan adalah suatu tujuan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang sangat penting yang perlu diperhatikan, jika semua karyawan semakin disiplin, maka pencapaian prestasi kerja akan semakin meningkat. Seorang karyawan, sangat sulit untuk memenuhi hasil kerja yang diinginkan, apabila disiplin kerja tidak diterapkan oleh karyawan yang berkaitan. Tanpa adanya kedisiplinan kerja karyawan yang bertanggung jawab, maka sangat susah bagi suatu perusahaan memenuhi target yang akan dicapai.

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.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja berasal dari bahasa Inggris. *Produk* :, *result*, *outcome* artinya menghasilkan, produktivitas dan memiliki kemampuan untuk menciptakan kreativitas. Istilah ini digunakan dalam bahasa Indonesia sebagai produktivitas dan diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan untuk menciptakan sesuatu dalam suatu perusahaan.

Dari sudut pandang psikologis, produktivitas menunjukkan perilaku sebagai hasil dari proses berbagai faktor psikologis yang mendasarinya. Produktivitas tidak lebih dari pada menceritakan menyangkut perilaku seseorang atau individu, yakni perilaku produktivitasnya. Khususnya pada bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa sumber daya perlu dikelola atau digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat dijadikan sebagai pedoman keberhasilan industri. Oleh karena itu, semakin tinggi produk yang dihasilkan, semakin banyak produk yang

akan diproduksi. Ukuran produktivitas tergantung pada aspek input atau output yang digunakan sebagai agregat dasar. Misalkan : indeks produktivitas buruh, produktivitas biaya langsung, produktivitas energi, produktivitas bahan mentah, produktivitas, total biaya, dan lain-lain, (Waryanto, 2001).

Menurut Ervianto, (2004) menjelaskan sebagai rasio antara output dengan input, atau rasio hasil produksi dengan total sumber daya yang dihasilkan. definisi produktivitas bukan cuma satu masalah teknis maupun manajerial namun merupakan satu masalah yang kompleks, yang semakin berbeda tujuannya semakin berbeda dengan definisi produktivitasnya.

3. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas tenaga kerja yaitu tenaga kerja baik kelompok maupun individual, dengan sepenuhnya diarahkan untuk menemukan cara bagi karyawan untuk menambah produktivitas kerja di tempat kerjanya. Yang terpenting adalah meningkatkan kualitas kinerja pekerjaan.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengukur produktivitas karyawan. Menurut Dharma (2004) " untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.

Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara produk tenaga kerja dan satuan waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk menghasilkan suatu produk tertentu. Pengukuran produktivitas tenaga kerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien kerja seorang karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian hasil. Mampu mengukur kinerja pegawai dan peraturan yang berlaku (kesuksesan kerja).

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) penelitian merupakan "cara ilmiah sehingga dapat menghasilkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan membuat uraian secara sistematis, faktual, dan akurat menggambarkan, menjelaskan, atau menulis tentang ciri-ciri, fakta, dan hubungan antara peristiwa yang diselidiki. 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.

2. Operasional

Mengingat penggambaran fondasi dan sistem untuk memutuskan variabel saat ini. Definisi operasional yang digunakan untuk meliputi sebagai berikut :

- a) Disiplin kerja
Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan pada Café D'malaka mematuhi semua aturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Produktivitas Kerja
Produktivitas kerja merupakan "keahlian dalam memperoleh manfaat sebanyak-banyaknya dari sarana dan prasarana yang ada di Café D'Malaka untuk memperoleh output yang optimal" sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (Gilmore 2009)

3. Populasi dan Sampel

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.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

- a) Observasi
Teknik perolehan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai disiplin kerja yang diterapkan pada Café D'Malaka Di Kabupaten Soppeng
- b) Kuesioner
Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab atau diisi oleh responden atau orang yang akan teliti.

5. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik Analisis Data Penelitian Yaitu Sebagai Berikut :

- 1) Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan disiplin terhadap Produktivitas kerja melalui kuesioner yang disebarkan pada seluruh responden dalam penelitian ini.
- 2) Analisis regresi sederhana adalah "suatu analisis untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002)" dengan rumus :
$$Y = a + bX$$
Di mana:
$$Y = \text{Produktivitas Kerja}$$
$$X = \text{Disiplin kerja}$$
a dan b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Responden

Deskripsi identitas responden yaitu gambaran identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian, di mana dalam deskripsi identitas responden dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok responden yaitu : umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi identitas responden maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 orang karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng.

Deskripsi responden berdasarkan umur, yang menunjukkan bahwa karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng adalah rata-rata berumur maksimal < 25 tahun, hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng adalah sebagian besar berumur maksimal < 25 tahun yakni sebesar 10 orang (66,67%) sehingga dapat diketahui bahwa Karyawan pada Café D'Malaka berusia produktif.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, tampak bahwa sebagian besar didominasi oleh responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 9 orang atau 60%. Hal ini dikatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng adalah laki-laki.

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, tampak bahwa sebagian besar jenis pendidikan terakhir responden adalah SMA yakni sebesar 12 orang atau 80,00%. Dalam hal ini diartikan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng adalah rata-rata mempunyai pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Responden mengenai status perkawinan tampak bahwa seluruh karyawan pada Café D'Malaka status perkawinan responden adalah belum kawin yakni sebesar 15 orang atau 100%, hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng berstatus belum kawin.

2. Analisis Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden tentang dampak disiplin kerja terhadap produktivitas kerja merupakan analisis yang menggambarkan atau menjelaskan tanggapan responden tentang dampak disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Deskripsi jawaban responden mengenai disiplin kerja, pernyataan Tujuan yang ingin dicapai perusahaan jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan dari 15 responden rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 8 responden (53,33%). Pernyataan Pimpinan dapat menjadi teladan bagi karyawan rata-rata

responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 9 responden (60,00%). Kemudian pernyataan Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan memuaskan, responden lebih banyak yang memberikan sangat setuju sebesar 10 responden (66,67%). Pernyataan Perusahaan berlaku adil terhadap semua karyawan lebih banyak memberikan jawaban sangat setuju sebesar 9 responden (60,00%). Selanjutnya pernyataan Pimpinan secara langsung dan aktif memberikan pengawasan kepada karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 9 responden (60,00%). Untuk pernyataan Ada sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan jika karyawan berperilaku kurang disiplin, maka rata-rata responden lebih banyak memberikan jawaban sangat setuju yakni sebesar 8 responden (53,33%). Kemudian untuk pernyataan Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin, maka sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 10 responden (66,67%). Dan yang terakhir pernyataan Terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 9 responden (60,00%).

deskripsi jawaban responden mengenai Produktivitas kerja karyawan, untuk pernyataan Saya bertindak konstruktif, maka sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 11 responden (73,33%). Kemudian pernyataan Saya percaya diri, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 8 responden (53,33%). Untuk pernyataan Saya bertanggung jawab, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 9 responden (60,00%). Selanjutnya pernyataan Saya memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 11 responden (73,33%).

Kemudian untuk pernyataan Saya mempunyai pandangan ke depan, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 8 responden (53,33%). Selanjutnya pernyataan Saya mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, maka rata-rata responden

memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 7 responden (46,67%). Sedangkan pernyataan Saya mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (*kreatif, imaginative, dan inovatif*), maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 9 responden (60,00%).

3. Uji Validitas 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.

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.

4. Uji 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.

Kemudian dalam mengukur validitas, metode yang digunakan yaitu analisis *corrected item total correlation*. Di mana dengan analisis faktor dimaksudkan untuk menguji apakah setiap butir-butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah variabel.

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

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

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).

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng, dengan nilai Signifikansi $0,025 < 0,05$.

6. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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/pengaruhdisiplinbelajar-lingkungan-keluarga-sekolah-terhadap-prestasi-belajar-siswa>

- Fathoni Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- _____, 2012 *Manajemen Personalialia 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
- 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
- Sastrohadirwiryo, 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, Ghozali, 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
- 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