

**ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE AND LABOR ABILITY IN IMPROVING THE
WORK PRODUCTIVITY OF MSME EMPLOYEES TAHU REJEKI BAROKAH**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN TENAGA KERJA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM TAHU
REJEKI BAROKAH**

¹Syiwa Yudha Permana

¹syiwa.yudha.permana@students.untidar.ac.id

²Shinta Ratnawati

²shinta_ratna@untidar.ac.id

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Abstract

The purpose of this study is to analyze work discipline and work productivity capacity in the Tahu Rejeki Baroka UMKM, Magelang Regency. This research uses a quantitative approach. This survey uses primary data based on 50 respondents as a sample selected from simple random sampling. The data held were analyzed using SPSS. The results of this study explain that there is still a significant effect at the same time. The work discipline variable has a negative but significant effect on the employee's work productivity variable, while the work capacity variable has a negative but significant effect on the work productivity variable of Tahu Rejeki Barokah MSMEs. The results of this study put the administrative consequences for the owners of the Tahu Rejeki Barokah UMKM to improve employee work abilities and increase employee work productivity. In addition, employees need to pay attention to work discipline so that their work remains productive. Improving the ability of employees aims to improve operational activities so that they are carried out properly, develop and sustainably.

Keywords: *Work Discipline, Work Ability, Work Productivity*

Abstrak

Tujuan penelitian ini menganalisis disiplin kerja dan kapasitas produktivitas kerja dalam UMKM Tahu Rejeki Baroka Kabupaten Magelang. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Survei ini memakai data utama berdasarkan 50 responden menjadi sampel yg dipilih dari simple secara acak sampling. Data yg dimiliki dianalisis memakai SPSS. Hasil pada penelitian ini menerangkan bahwa masih ada efek yg signifikan dalam saat yg bersamaan. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan buat variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kapasitas kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap variabel produktivitas kerja UMKM Tahu Rejeki Barokah. Hasil penelitian ini menaruh akibat administratif bagi pemilik UMKM Tahu Rejeki Barokah untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, karyawan perlu memperhatikan disiplin kerja agar pekerjaannya tetap produktif. Meningkatkan kemampuan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kegiatan operasional agar terlaksana dengan baik, berkembang dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran SDM selalu dioptimalkan kinerjanya untuk menjamin kelangsungan bisnis. Kinerja tidak datang dengan sendirinya, tetapi harus dikelola oleh perusahaan dan dipertanggungjawabkan dengan baik ketika mengukur kinerja karyawan. Ketika produktivitas karyawan meningkat, kesuksesan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Penentu penting keberhasilan atau kegagalan perusahaan adalah disiplin bisnis. Disiplin kerja sangat diperlukan, karena

mencerminkan tanggung jawab seseorang atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Kepatuhan terhadap disiplin kerja merupakan faktor penting dalam efektivitas karyawan. Kewajiban untuk mematuhi prosedur yang dianut oleh perusahaan dan semua aturan jadwal kerja menjadi bentuk material dari karyawan sehubungan dengan disiplin kerja. Prinsip-Prinsip Bisnis ini harus dipatuhi dan menjadi Prinsip Karyawan untuk lebih meningkatkan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan. Mulyadi, (2015) Menurut Singodimeho, “disiplin kerja adalah sikap dan cita-cita orang-orang yang berusaha menyesuaikan diri dengan norma-norma yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin kerja adalah sikap psikologis individu atau kelompok yang ingin selalu mengikuti atau mematuhi setiap aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Shin Ungan, (2003). Selain disiplin kerja, produktivitas kerja dapat didukung oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting untuk menjalankan bisnis organisasi. Mendapatkan pengalaman kerja dapat membantu Anda melakukan tugas yang diberikan dengan baik. Di sisi lain, pengalaman kerja jelas berdampak kuat terhadap produktivitas karyawan, karena pengalaman kerja meningkatkan produktivitas kerja. Pengalaman kerja seseorang terkadang lebih berharga daripada pendidikan tingkat tinggi. Ada pepatah yang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik (*experience is the best teacher*). Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang masuk ke dalam domain tertentu Sastrohadiwiryo, (2005).

Faktor berikutnya yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah produktivitas karyawannya. Kompetensi profesional mengacu pada pengetahuan, kemampuan, minat dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai untuk pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan adalah apa yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaannya. Jika karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan bakatnya secara tepat, hal ini akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Selain itu, memiliki kemampuan yang sesuai dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya saat ini dan yang akan datang. Selanjutnya, kinerja karyawan adalah apa yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaannya. Kemampuannya juga bisa mendukung pekerjaan karyawan sekarang dan di masa depan. Karyawan harus mampu melakukan aktivitas sehari-hari yang menjadi tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan kerja ini biasanya diberikan dalam bentuk pengetahuan, dan masih diketahui komprehensif. Kemudian mencakup kemampuan (keterampilan berdasarkan cara kerja tertentu) dan terakhir kemampuan (sikap, yaitu bagaimana Anda bereaksi terhadap orang lain).

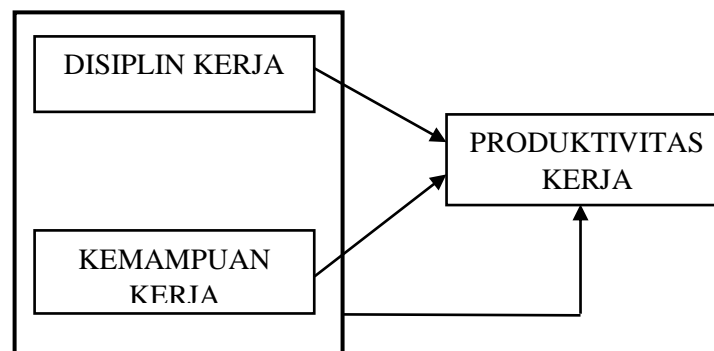
Menurut Cascio (1998), produktivitas tenaga kerja adalah ukuran keluaran berupa barang atau jasa relatif terhadap masukan berupa tenaga kerja, modal, bahan baku, dan peralatan.. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Sedarmayanti, (2001) berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan efisiensi salah satu sumber daya (tenaga kerja) termasuk kuantitas dan efisiensi hasil efisiensi individu mencapai produktivitas maksimum. kualitas dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran kerja atau kinerja individu dengan menggunakan input proses sebagai input dan output sebagai output, ukuran kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana mencapai kinerja tinggi dalam suatu organisasi. Pada saat penulisan ini, kinerja mengacu pada evaluasi kinerja, yang merupakan deskripsi sistematis individu atau kelompok yang terkait dengan kekuatan dan kelemahan suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi pribadi terkait dengan kinerja suatu organisasi Cascio, (1998).

Fenomena yang ada di Tahu Rejeki Barokah adalah pegawainya yang kurang optimal atau kinerjanya kurang baik karena kurang disiplin dan keterampilan kerja yang masih kurang. Karena perjalanan pegawai UMKM masih lama dikarenakan jauh dari tempat kerja, sehingga banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, dan masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa penjelasan yang jelas. Dan faktor lain yang menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja yang kurang optimal yaitu: kemampuan pekerja untuk menggunakan peralatan dan mesin produksi yang kurang optimal. Dikarenakan kurangnya pengalaman dan keterampilan di antara pekerja tersebut antara lain disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan para pekerja, kebanyakan pegawai lulusan SMP yang tidak tahu cara menangani alat-alat modern. Dan juga menurunnya daya ingatan para pegawai dikarenakan mayoritas pegawai berumur diatas 40. Dengan demikian, peneliti membuat judul. “ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM TAHU REJEKI BAROKAH”.

METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan data pada bentuk numerik yang diperoleh berdasarkan pengumpulan data berdasarkan lapangan Ardianto dan Tarkho, (2019). Penelitian kuantitatif dipakai buat menguji sampel eksklusif berdasarkan suatu populasi menjadi indera penelitian waktu mengumpulkan data, dan analisis data dilakukan menggunakan memakai statistik kuantitatif buat menguji hipotesis. Desain studi merupakan *planning kausal* buat memilih dampak dan interaksi antara satu variabel menggunakan variabel lainnya. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan UKM Fortune Barokah. Besar sampel yang dipakai merupakan 50 responden berdasarkan 50 populasi. Metode pengambilan sampel yang dipakai merupakan metode simple secara acak sampling lantaran setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama buat mewakili jumlah holistik karyawan. Jenis data yang dipakai pada penelitian ini merupakan data utama yg dikumpulkan pribadi berdasarkan responden melalui kuesioner. Skala Likert dipakai buat mengukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menurut analisis regresi linier berganda memakai SPSS. Variabel yang diteliti pada penelitian ini merupakan lapangan kerja dan produktivitas menjadi variabel bebas dan produktivitas menjadi variabel terikat.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Sumber: Penelitian, 2021

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Valid jika r hitung $>$ r tabel (5%) jika uji ini digunakan untuk mencari data indikator variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja. Nilai r tabel untuk jumlah 50 responden dalam pengujian ini adalah 0,197 dengan signifikansi 0,05 (5%) pada $df = n-2$. Berikut ini adalah uji validitas masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel 5% (48)	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.716	0,284	“VALID”
	X1.2	0.632	0,284	“VALID”
	X1.3	0.809	0,284	“VALID”
	X1.4	0.726	0,284	“VALID”
	X1.5	0.585	0,284	“VALID”
Kemampuan Kerja	X2.1	0.584	0,284	“VALID”
	X2.2	0.821	0,284	“VALID”
	X2.3	0.701	0,284	“VALID”
	X2.4	0.822	0,284	“VALID”
	X2.5	0.685	0,284	“VALID”
Produktivitas Kerja	Y1	0.638	0,284	“VALID”
	Y2	0.696	0,284	“VALID”
	Y3	0.747	0,284	“VALID”
	Y4	0.660	0,284	“VALID”
	Y5	0.632	0,284	“VALID”

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Hasil penelitian menggambarkan temuan utama dari penelitian. Sajian dalam hasil dan pembahasan ditulis secara sistematis, hanya hasil data/informasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Pembahasan dalam artikel penelitian menjelaskan hasil yang didapat dari penelitian.

Tabel atau gambar yang ada, disajikan dengan penjelasan yang cukup dan dengan menyertakan nomor dan judul. Penulisan nomor dan judul ditempatkan di atas tabel dan gambar. Lengkapi tabel dan gambar yang ada dengan menuliskan sumber di bawah masing-masing tabel/gambar. Tabel dibuat tanpa border vertikal.

Hasil tabel 1 uji validitas menunjukkan semua instrumen yang ada telah diuji ke dalam penelitian yaitu r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item-item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas ini dilakukan dengan cara analisis Cronbach's Alpha. Dimana kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha if item Deleted \geq 0,80. Pada Tabel 2 secara keseluruhan menyatakan nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,80 maka kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,809	“Reliabel”

Kemampuan Kerja (X2)	0,901	“Reliabel”
Produktivitas Kerja (Y)	0,806	“Reliabel”

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.174	1.582		3.270	.002		
	X1	.785	.062	.881	12.730	.000	.978	1.022
	X2	-.007	.034	-.014	-.201	.841	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 3 menghasilkan model persamaan linear berganda dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = 5,174 + 0,785X1 - 0,007X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut kedua variabel bebas menunjukkan pengaruh positif variabel independent (X1 dan X2)

0,785X1 merupakan suatu nilai koefisien regresi pada variabel X1 terhadap variabel Y artinya jika variabel X1 mengalami kenaikan pada satu satuan maka variabel Y akan menunjukkan peningkatan sebesar 0,785 atau 78,5%

-0,007X2 merupakan suatu nilai koefisien regresi pada variabel X2 terhadap variabel Y artinya jika variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Y akan menunjukkan peningkatan sebesar -0,007 atau 0,7%

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi Adjusted R Square bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pada variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Berikut adalah hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.770	1.010

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kompetensi (X1) dan Kesejahteraan (X2) terhadap variabel independent Kinerja Karyawan (Y) diperoleh

dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,770 berarti seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 77% terhadap variabel independent sebesar 23% dengan didukung faktor lain yang tidak masuk didalam penelitian Standard Error of Estimate (SEE) berdasarkan tabel diatas sebesar 1,010 dapat dikatakan bahwa semakin kecil nilai SEE, maka semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.009	2	85.004	83.248	.000 ^b
	Residual	47.991	47	1.021		
	Total	218.000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dilihat dari tabel diatas hasil pengujian berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F menunjukkan nilai F sebesar 83,248 dengan probabilitas sebesar 0,000.

Nilai Ftabel = (k ; n-k) = (2 ; 48) = 3,191 yang artinya Fhitung lebih besar dari Ftabel 83,248 > 3,191 maka semua variabel bebas dapat menjelaskan secara simultan yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.174	1.582		3.270	.002		
	X1	.785	.062	.881	12.730	.000	.978	1.022
	X2	-.007	.034	-.014	-.201	.841	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

1. Variabel Disiplin Kerja(X1)

Hasil uji t diperoleh nilai t tabel 12,730. Pada Nilai sig. Ini menunjukkan pengaruh (X1) terhadap (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{tabel} = (a/2; n-k-1) = (0,025; 47) = 2,011$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ 12,730 > 2,011, sehingga bisa disimpulkan pada H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh (X1) terhadap(Y).

2. Variabel Kemampuan Kerja(X2)

Hasil uji t diperoleh nilai t tabel -0,201. Pada Nilai sig. Ini menunjukkan pengaruh (X2) terhadap (Y) adalah sebesar 0,841 > 0,05 dan nilai $t_{tabel} = (a/2; n-k-1) = (0,025; 47) =$

2,011 dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-0,201 < 2,011$, sehingga bisa disimpulkan pada H2 terdapat pengaruh negatif namun signifikan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Pengujian secara simultan variabel produktivitas kerja yang terdiri dari variabel disiplin kerja dan variabel kemampuan kerja menunjukkan adanya pengaruh simultan yang signifikan. Kemudian pada UMKM Rejeki Barokah, uji t didapatkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi pemilik UMKM Tahu Rejeki Barokah untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas pegawai. Disiplin kerja juga perlu diperhatikan agar karyawan tetap produktif. Kinerja operasional diharapkan dapat meningkat melalui peningkatan kesehatan agar dapat berjalan dengan baik, tumbuh dan berkelanjutan. Hasil survey ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya pengembangan model penelitian dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai UKM Tahu Rejeki Barokah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Graha Ilmu Jakarta
- Sekartini, Ni, L (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra Si Universitas Warmadewa. *AGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 63-75.
- Senen, Syamsul, H. & Siti S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*. 7(14).
- Rino, S. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. *Jom FEKON*. 2(2).
- Prasetyo, Ery, T. & Puspa M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1). 21-30.