

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

Iin Hardianti
Suparni Sampetan
Nispa Sari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 70 dosen di universitas Muhammadiyah Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on the work productivity of lecturers at Muhammadiyah University of Palopo. This research uses a quantitative approach. Sampling in this research uses the census method by using the entire population as a sample, namely 150 lecturers at Muhammadiyah Palopo University. The results showed that work discipline has a significant positive effect on lecturer productivity at Muhammadiyah University of Palopo.

Keywords: Work Productivity: Work Discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang

kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010).

Peningkatan produktivitas kerja karyawan sebaiknya tidak dipandang sebagai hal yang bersifat teknis, karena hasil dari produktivitas tersebut dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis, perusahaan berharap supaya para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja perusahaan dapat meningkat, Disiplin kerja diartikan sebagai sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Mauliddiyah, 2021).

Menurut D. Ariani et al (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur dimana harus sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan penuh tanggung jawab dan tanpa ada paksaan dari siapapun (Efendi dan Gustriani, 2020).

Berdasarkan pendapat Mauliddiyah (2021), Uwewengo & Machmud (2023) dan D. Ariani et al (2020) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan sikap dan tingkah laku seseorang, dimana keberadaan suatu perusahaan dalam bidang apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan seperti tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja, pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi Sari (2022), Produktivitas dapat dicapai, apabila pimpinan perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan karena merupakan sikap mental karyawan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan baik. Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan harus disiplin dalam bekerja karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas.

Berdasarkan pendapat Arufurahman et al (2021), Fauzi et al (2023), Irfan & Mahargiono (2023) dan Mauliddiyah (2021) disiplin kerja merupakan sikap kesetiaan dan kepatuhan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang ada baik itu perbuatan pada suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Penerapan dilakukannya kedisiplinan diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik menulis proposal dengan judul: “pengaruh disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen muhammadiyah palopo”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Manajemen Ilmiah (Taylorisme, 1880 - 1890)

Teori Manajemen Ilmiah (Taylorisme) Dikembangkan oleh Frederick Taylor , teori ini menekankan pentingnya penyempurnaan proses kerja dan peningkatan efisiensi. Teori ini menganjurkan standarisasi tugas, pembagian kerja, dan insentif finansial untuk meningkatkan produktivitas. Ide inti Taylorisme adalah memecah proses kerja yang rumit menjadi tugas-tugas individual yang sederhana dan dapat diulang. Tugas-tugas individual ini kemudian diatur waktunya untuk menemukan cara yang paling efisien untuk melakukannya. Karyawan dilatih secara khusus untuk tugas-tugas individual ini, yang dimaksudkan untuk mencapai spesialisasi dan peningkatan efisiensi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Prastyana (2021) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Pratiwi & Pemasari (2022) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce

organization standards”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Firmansyah & Mistar (2020) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut, Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Produktivitas Kerja

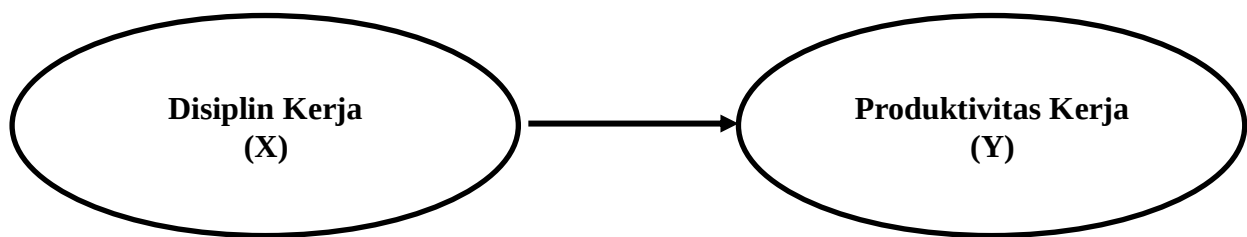
Menurut D. R. Ariani et al (2020), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Suryani (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Gozali (2020) menyatakan bahwa produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan sumber daya ekonomi atau faktor produksi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Wulandari et al (2020), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut, Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Semangat kerja, ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Pengembangan diri, senantiasa megembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantanggannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dari pembahasan yang ada maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Definisi metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2016) adalah: “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kampus Universitas Muhammadiyah Palopo. Waktu penelitian dilakukan pada 1 November 2024 – 1 Januari 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Palopo. Sampel pada penelitian ini adalah 157 dosen. Sampel pada penelitian ini adalah 70 orang dosen Universitas Muhammadiyah Palopo. Metode penentuan sampel adalah *probability sampling* dimana penulis menentukan kriteria untuk menentukan sampel. Kriteria pada penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 5 tahun di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung, diukur, atau diberi nilai numerik. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (Angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti. Data sekunder yaitu jumlah dosen dengan jabatan pasif serta dokumen pelengkap.

Teknik Pengumpulan Data

Hasil penelitian yang baik dibutuhkan data yang benar-benar valid sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mendapatkan data yang digunakan maka diperlukan adanya :

1. Penyebaran Kuesioner, dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur kepada para dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Palopo.
2. Melakukan Observasi, yaitu dengan meninjau langsung tentang perilaku responden, pelaksanaan penerapan kebijakan pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *likert* 1-5.

Instrumen Penelitian

Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Menurut Ghazali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coefficient correlation* yaitu dengan melihat r_{hitung} dan nilai signifikan/probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat dipercaya. Menurut Ghazali (2012) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk

menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur *Cronbach's Alpha* yaitu 0,05.

Metode Analisis Data

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Tujuan utama penggunaan regresi ini adalah untuk memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan variabel independen dengan demikian, keputusan dapat dibuat untuk memprediksi seberapa besar perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel dinaikturunkan.

Uji T Parsial

(Sugiyono, 2016) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Referensi
1	Disiplin Kerja	Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika kerja 6. Tanggung jawab	• Firmansyah & Mistar, 2020 • Prastyana, 2021 • Pratiwi & Pemasasari, 2022
2	Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah suatu perbandingan	1. Kemampuan 2. Hasil	• D. R. Ariani et al., 2020

		antara hasil yang dicapai (<i>output</i>) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (<i>input</i>). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu	3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efektivitas	• Wulandari et al., 2020
--	--	---	--	--------------------------

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validasi

Tabel 1 Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja (X)

No. Butir	R hitung	>/<	R tabel	Status
1.	0.568	>	0.2352	Valid
2.	0.670	>	0.2352	Valid
3.	0.691	>	0.2352	Valid
4.	0.553	>	0.2352	Valid
5.	0.610	>	0.2352	Valid
6.	0.719	>	0.2352	Valid
7.	0.674	>	0.2352	Valid
8.	0.649	>	0.2352	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Berdasarkan tabel 1 dapat diambil kesimpulan dengan nilai valid $R_{tabel} < R_{hitung}$ dimana $R_{tabel} = Df = N-2$ ($70-2 = 68$) $R_{tabel} = 0.209$, dengan demikian keseluruhan item pertanyaan untuk Disiplin kerja lebih besar dari nilai R_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan sebanyak 8 item dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Produktivitas Kerja (Y)

No. Butir	R hitung	>/<	R tabel	Status
1.	0.748	>	0.2352	Valid

2.	0.713	>	0.2352	Valid
3.	0.738	>	0.2352	Valid
4.	0.799	>	0.2352	Valid
5.	0.896	>	0.2352	Valid
6.	0.865	>	0.2352	Valid
7.	0.791	>	0.2352	Valid
8.	0.700	>	0.2352	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Berdasarkan tabel 2 dapat diambil kesimpulan dengan nilai valid $R_{\text{tabel}} < R_{\text{hitung}}$ dimana $R_{\text{tabel}} = Df = N-2$ ($70-2 = 68$) $R_{\text{tabel}} = 0.209$, dengan demikian keseluruhan item pertanyaan untuk Disiplin kerja lebih besar dari nilai R_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan sebanyak 8 item dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Disiplin Kerja (X)	8	0,822
2	Produktivitas Kerja (Y)	8	0,910

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha *Cronbach* untuk disiplin kerja adalah 0,871 dan produktivitas kerja 0,937. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk disiplin kerja dan produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2016).

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,248	3,766		1,393	,168
	Disiplin Kerja	,778	,105	,668	7,406	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1$$

$$Y = 5,248 + 0,778x_1$$

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja

X₁ : Disiplin Kerja

b₁ : Koefisien regresi

a : Konstanta

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Konstanta sebesar 5,248 menyatakan bahwa jika ada disiplin kerja maka produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo adalah sebesar 0,778.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X) sebesar 0,778 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point disiplin kerja akan meningkatkan disiplin kerja dosen Universitas Muhammadiyah Palopo sebesar 0,778.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,248	3,766		1,393	,168
	Disiplin Kerja	,778	,105	,668	7,406	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai T_{hitung} variabel disiplin kerja (X) sebesar 7,406 sedangkan T_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas $df = N - k - 1$ dimana $df = 70 - 1 - 1$, dimana N = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Dengan demikian $T_{tabel} = 1.66757 < T_{hitung} = 7,406$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (signifikan $< 0,05$). Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi H_0 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo ditolak dan Hipotesis yang berbunyi H_1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo diterima.

Hasil Uji R^2

Tabel 6 Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,438	2,626

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Tabel 6 menunjukkan nilai R sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja adalah 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Keith Davis mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari (2022) yang melakukan penelitian pada buruh divisi PT. Multi Elektrik Sejahterindo Kabupaten Bogor menemukan bahwa disiplin kerja

berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Alya Azura Irfan (2023) yang melakukan penelitian pada karyawan Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap instansi terkait pada khususnya, dan terhadap perkembangan dunia pendidikan pada umumnya.

Saran

Keterbatasan penelitian ini variabel independen yang digunakan hanya 1 variabel, yaitu disiplin kerja sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja seperti kecerdasan intelektual, gender, gaji, motivasi kerja, insentif dan lain-lain.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Palopo, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan responden seperti menggunakan responden dari dua atau tiga instansi yang lebih besar, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan disektor pemerintahan.

DAFTAR RUJUKAN

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Arufurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management*

- Review*, 2(3), 361–369. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2042>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Indahsari, N. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 5 No., 171–179. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Martono, & Aspiyah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Putra Plasindo Ponorogo*.
- Prastyana, W. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT VME PROCESS. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Digital (JAMED)*, 7, 1052–1056.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Sari, N. M. O. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel Ni. *Jurna; Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud. Bagong Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190–204. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.485>
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(2),

109–116.

Suprpto, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.

Uwewengo, S., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawaipadadinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1229–1236.

Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>

Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>