

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera

Muhammad Eko<sup>1\*</sup>, Ermi Utami<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia  
email:[eko54455@gmail.com](mailto:eko54455@gmail.com)<sup>1</sup>.

Diterima: 05/05/21

Revisi: 25/05/21

Diterbitkan: 29/12/21

### Abstrak

**Tujuan Studi:**Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 42 orang karyawan perusahaan.

**Metodologi:**Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

**Hasil:**Sehingga diperoleh nilai  $Y = 19,555 + (0,664)X$ . Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,664, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera. Dengan perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,905. Artinya disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 90%, sedangkan sisanya sekitar 10% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Manfaat:**Sebagian besar disiplin kerja mempermasalahkan bagaimana mengarahkan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga karyawan mau bekerjasama secara produktif agar menghasilkan produktivitas kerja yang baik dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### Abstract

**Purpose of study:**The purpose of this study was to determine how big the role of work discipline on employee work productivity at PT. Berkat Anugrah Sejahtera, the research data was obtained based on the results of a questionnaire which took a sample of 42 company employees.

**Methodology:**The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 25application.

**Results:**So that the value of  $Y = 19,555 + (0.664) X$  is obtained. From the results of these calculations, the beta value is 0.664, so it can be said that work discipline has a significant effect on employee work productivity at PT. Berkat Anugrah Sejahtera. With the acquisition of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.905. This means that work discipline affects employee work productivity by 90%, while the remaining 10% is influenced by other variables, which are not included in this study.

**Applications:**Most of the work disciplines question how to direct human resources in carrying out work according to predetermined standards, so that employees are willing to work productively together in order to produce good work productivity in achieving and realizing the company goals that have been set

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

## 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan terus berkembangnya zaman pada masa sekarang ini perubahan era globalisasi menjadi semakin maju, hal ini menyebabkan persaingan dalam dunia ekonomi menjadi semakin ketat, sehingga menekankan kepada setiap individu untuk bisa saling bersaing anatara satu dan yang lainnya agar dapat mencapai kehidupan yang lebih baik.

Definisi dari sebuah disiplin kerja yaitu merupakan sebuah alat yang digunakan para manajer dalam merubah sebuah perilaku serta sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan perusahaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, pendapat ini dikemukakan oleh (Rivai & Jauvani, 2014). Terdapat juga pendapat lain dari Suwatno (2011) bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang memiliki niat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri dalam menyesuaikan peraturan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan penerapan praktek secara nyata dari seorang karyawan perusahaan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam sebuah organisasi, karena dalam hal ini disiplin kerja bukan hanya pada ketaatan saja melainkan terhadap bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah organisasi, dan dari alasan tersebut maka diharapkan efektifitas karyawan akan terus meningkat dan bersikap serta bertingkah laku sesuai dengan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2013).

Dalam dunia kerja selain membahas tentang disiplin kerja, juga akan membahas tentang produktivitas kerja dan menurut pendapat Almigo (2014) produktivitas kerja merupakan pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. menurut *International Labour Organization* (ILO) membuat sebuah perbandingan antara sebuah elemen-elemen yang berasal dari produktivitas merupakan sebuah ukuran dalam produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muogbo (2013) menghasilkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Dilanjutkan dengan penelitian dari Ali, *et al*(2016) mengemukakan hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garuda Milky Artha Surabaya.

Pada dasarnya diketahui bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka dapat meningkatkan sebuah produktivitas kerja karyawan yang ada bagi perusahaan, dan pada penelitian ini akan memasukan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan yang akan menjadi objek penelitian adalah karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera, melihat kondisi dari perusahaan, masih banyak sekali karyawan yang menunjukkan perilaku kurang disiplin bahkan tidak peduli dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan karena perusahaan juga kurang memperhatikan pentingnya disiplin kerja bagi setiap karyawan perusahaan.

Melihat kondisi tersebut jika tidak segera diperbaiki, maka penulis menjadi khawatir dengan penurunan produktivitas kerja yang ada pada perusahaan tersebut, maka sebab itu sangat penting diketahui bagi setiap manajemen perusahaan untuk bisa memperbaiki disiplin kerja yang ada pada perusahaan untuk bisa diterapkan oleh semua anggota perusahaan atau karyawan selama bekerja didalam maupun diluar perusahaan.

Dengan melihat fenomena yang terjadi diatas maka penulis memutuskan untuk mengambil judul penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera.

### 1.1. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini telah dirumuskan beberapa rumusan masalah yakni Apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera?

### 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdapat pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera.

### 1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah Memberikan informasi terhadap perusahaan untuk bisa memperhatikan disiplin kerja yang ada pada perusahaannya kemudian Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk bisa memberikan disiplin kerja terbaik kepada setiap pekerja yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan Sebagai salah satu nilai tambah referensi bagi peneliti-peneliti sejenis terutama kepada mahasiswa yang ingin mengetahui disiplin kerja yang ada pada perusahaan, terutama untuk memberikan produktivitas kerja terbaik bagi perusahaan.

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera yang beralamat JL. Aminah Syukur Kelurahan Samarinda kota, Kalimantan Timur. PT. Berkat Anugrah Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor

pertambangan yang memiliki dua divisi yaitu kantor dan lapangan. Perusahaan ini sudah cukup dikenal oleh masyarakat Samarinda, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 47 orang.

## 2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

## 2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 47 orang karyawan yang bekerja pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel.

Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simple*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan.

Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

$N$  = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

$e$  = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{47}{1 + 47(0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{47}{1 + 47(0,0025)} \quad n = \frac{47}{1 + 0,117}$$

$$n = 42 \text{ orang}$$

Berdasar pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi PT. Berkat Anugrah Sejahtera adalah sebanyak 47 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalahan adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 42 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

#### 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Berkat Anugrah Sejahtera adalah sebanyak 42 orang karyawan, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera.

#### 2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \tag{3}$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yang akan diprediksi
- X = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 1 : Skala Penilaian Variabel

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden pada setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2: Skala Likert Penelitian

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2

3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

## 2.6 Hipotesis

Sebelum melakukan perumusan hipotesis maka dapat dilihat sebelumnya dari hasil penelitian terdahulu yang akan disajikan pada [tabel 3](#) dibawah berikut ini:

Tabel 3 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Hasil Penelitian
1	Thaief, Baharudin, Priyono, & Idrus (2015).	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<i>Disciplined employee performance is also a very positive response from almost all three elements.</i>
2	Mangkunegara & Octored (2015)	<i>Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)</i>	<i>Results of correlation analysis</i>	<i>Work Discipline of employees at PT. Dada Indonesia to further enhance the organizational commitment then the company should pay attention.</i>
3	Sofyan, Rahman, Bima, & Nujum (2016)	<i>The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi</i>	<i>Quantitative descriptive analysis tool. The analysis technique used to analyze the data is SEM (Structural Equation Modeling).</i>	<i>There is a positive direct and significant effect from training, working discipline and skills towards working satisfaction in the regional office of the Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi.</i>
4	Christian, Farida & Lena (2016)	<i>Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Drussalam Kab. Rokan Hulu.</i>	<i>Analisis deskriptif</i>	<i>Disiplin kerja yang dilakukan karyawan bagian Produksi Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Drussalam Kab. Rokan Hulu. Sudah sangat baik dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan.</i>

5	Pratiwi, Erma, & Ariasih (2019)	Pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUP Sanglah Denpasar Bali.	Analisis regresi linier berganda	Kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar.
---	---------------------------------	--	----------------------------------	---

Dari beberapa penelitian terdahulu pada [tabel 3](#) diatas, secara keseluruhan memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang merupakan sebuah dugaan sementara, didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

Ha: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera.

Ho: Disiplin kerja berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera.

### 2.6 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Dimana:  $b =$  Koefisien Regresi,  $s_b =$  Standar Deviasi darivariabel bebas . Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , maka pernyataan Ho diterima dan pernyataan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ , maka Ho ditolak, dan pernyataan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera.

### 2.7 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari [Sugiyono \(2012\)](#) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4: Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

### 2.8 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan anantara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti ([Sugiyono, 2010](#)).

Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 42 orang karyawan PT. Berkat Anugrah Sejahtera yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku [Sugiyono \(2016\)](#) semua instrumen penelitian dapat dikatakan instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus  $>$  dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 8 butir pernyataan untuk indikator disiplin kerja dan 6 pernyataan untuk indikator produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5: Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kemampuan(X1)	DK1	0.593	Valid
2	Teladan Kepemimpinan (X2)	DK2	0.904	Valid
3	Balas Jasa (X3)	DK3	0.522	Valid
4	Keadilan (X4)	DK4	0.588	Valid
5	Pengawasan Melekat (X5)	DK5	0.857	Valid
6	Sanksi Hukum (X6)	DK6	0.904	Valid
7	Ketegasan (X7)	DK7	0.593	Valid
8	Hubungan Kemanusiaan (X8)	DK8	0.904	Valid

Tabel 6: Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kemampuan (Y1)	PK1	0.563	Valid
2	Meningkatkan (Y2)	PK2	0.790	Valid
3	Semangat Kerja (Y3)	PK3	0.711	Valid
4	Pengembangan (Y4)	PK4	0.581	Valid
5	Mutu Selalu Berusaha (Y5)	PK5	0.816	Valid
6	Efesiensi (Y6)	PK6	0.650	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 5](#) dan [tabel 6](#) diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu  $r$  hitung  $\geq 0,5$  setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan realibel jika nilai *alpha cronbach* adalah sebesar  $\geq 0,6$  hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut [Sugiyono \(2016\)](#).

### 2.8 Uji Reabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reabilitas penelitian tentang variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , dengan 5 indikator untuk motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri serta 5 indikator untuk kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang dapat dilihat pada [tabel 7](#) dibawah, berikut:

Tabel 7 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Disiplin Kerja (X)	0.780	Realibel

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

0.912

Realibel

Dari hasil yang didapatkan pada [tabel 7](#) diatas, dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai  $\alpha_{cronbach} \geq 0,6$  untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6.

Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian intrumen penelitian berdasarkan pendapat dari [Ghozali \(2013\)](#), tabel tersebut akan disajikan dibawah ini dan dapat dilihat berikut adalah:

Tabel 8: Skala Penilaian Variabel

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1-81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari [tabel 8](#) di atas yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian.

Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan untuk setiap butir pernyataan variabel disiplin kerja yang mengukur berdasarkan 8 indikator penelitian yaitu kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan dengan 8 butir pernyataan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel disiplin kerja akan disajikan pada tabel dibawah, berikut:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Kemampuan(X1)	4.98
2	Teladan Kepemimpinan (X2)	4.99
3	Balas Jasa (X3)	4.98
4	Keadilan (X4)	4.98
5	Pengawasan Melekat (X5)	4.98
6	Sanksi Hukum (X6)	4.99
7	Ketegasan (X7)	4.98
8	Hubungan Kemanusiaan (X8)	4.95
<b>Rata-rata Nilai</b>		<b>4.95</b>

Tabel10: PenilaianTotal Skor Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Kemampuan (Y1)	4.98
2	Meningkatkan (Y2)	4.99
3	Semangat Kerja (Y3)	4.98
4	Pengembangan (Y4)	4.98
5	Mutu Selalu Berusaha (Y5)	4.98
6	Efesiensi (Y6)	4.98
<b>Rata-rata Nilai</b>		<b>4.95</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 9](#) diatas, maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,95 untuk indikator pada variabel disiplin kerja, maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa PT. Berkat Anugrah Sejahtera telah memiliki disiplin kerja terbaik untuk setiap karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan untuk hasil yang didapatkan pada [tabel 10](#) diatas, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel produktivitas karyawan adalah sebesar 4,95 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera sudah sangat baik, karena didukung dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan produktivitas kerja terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku ([Sugiyono, 2012](#)) yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 11: Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup Kuat
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini telah menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Disiplin Kerja (X)	0.664	2.662	0.000
Konstanta	19.555		
F Hitung	382,393		
R <sup>2</sup>	0.905		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.903		

R 0.951

## Produktivitas Kerja(Y)

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 12 di atas maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,662 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan sebanyak 42 sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Jadi  $2,662 > 1,985$  berarti pernyataan  $H_a$  dapat diterima sedangkan pernyataan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dari hasil perhitungan tersebut dimasukkan ke dalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 1,985 + 0,664 X \quad (4)$$

Sehingga diperoleh nilai beta 0,664 dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,905. Artinya disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 90%, sedangkan sisanya sekitar 10% disiplin kerja mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka  $\geq 0,5 - 0,75$  dengan keterangan korelasi kuat.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Berkat Anugrah Sejahtera (BAS) merupakan sebuah perusahaan jasa kontraktor pertambangan yang ditunjuk oleh pemerintah republik Indonesia untuk dapat melakukan kegiatan pertambangan yaitu seperti eksplorasi dan operasi produksi batubara berdasarkan perjanjian NO.086/JI/29/U 2015 tertanggal 31 Desember 2015, selanjutnya dikenal dengan perjanjian kerjasama pengusaha pertambangan batubara PKP2B, dan perjanjian ini merupakan PKP2B generasi 1 industri tambang di Indonesia yang berkembang cukup pesat membuat perusahaan mengubah haluan menjadi sebuah bisnis dari jasa penyewaan alat berat menjadi jasa pertambangan terpadu.

Perusahaan ini telah memberikan layanan terbaik yang komprehensif, menjadikan PT. Berkat Anugrah Sejahtera ini dipilih sebagai mitra terpercaya dan memberikan nilai tambah maksimal bagi pengguna jasanya sejak awal 2017. PT. Berkat Anugrah Sejahtera telah mengembangkan bisnis ke area jasa konstruksi. Perkembangan ini dilakukan untuk memperluas bisnis, dan menyediakan solusi terintegrasi bagi seluruh konsumen atau calon konsumen sektor industri seperti pertambangan, perusahaan ini memulai eksplorasi pertama pada tahun 2016, diikuti oleh produksi pada tahun 2017.

Perusahaan ini juga telah menandatangani amandemen PKP2B pada April 2017. Dengan memiliki jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera adalah sebanyak 47 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 42 orang karyawan yang akan menjadi responden penelitian.

#### 3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan PT. Berkat Anugrah Sejahtera, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 13: Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
21 - 30 tahun	35 orang	82 %
31 - 40 tahun	7 orang	18 %
<b>Jumlah</b>	<b>42 orang</b>	<b>100%</b>

Melihat hasil pada tabel 13 dapat diketahui bahwa sebanyak 42 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, terbagi berdasarkan kategori usia yaitu 35 orang responden atau sebesar 82% responden berusia 21-30 tahun, dan 7 orang responden atau sebesar 18% responden berusia 31-40 tahun, berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang berusia 21-30 lebih dominan pada perusahaan, hal ini berarti perusahaan telah memperkerjakan karyawan dengan umur yang masuk ke dalam kategori produktif, karena perusahaan selalu mengharapkan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal.

### 3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 14: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	30 orang	64%
Perempuan	12 orang	36%
<b>Jumlah</b>	<b>42 orang</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari tabel 14 bahwa karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera, yaitu sebesar 30 orang responden atau sebesar 64% adalah laki-laki dan 12 orang responden atau sebesar 36% adalah perempuan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, hal ini dikarenakan sebagian karyawan pada perusahaan memerlukan tenaga kerja laki-laki lebih banyak dari perempuan, karena melihat bahwa perusahaan ini bergerak pada bidang jasa kontraktor pertambangan dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

### 3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada tabel 5 dan tabel 6, pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel disiplin kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $> 0,5$ . Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan balas jasa tergolong paling rendah, hal ini dikarenakan salah satu atau sebagian karyawan masih merasa kurang puas dengan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap mereka dalam hal ini adalah karyawan perusahaan.

Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel produktivitas kerja (Y) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $> 0,5$ . Namun untuk indikator kemampuan termasuk nilai yang paling rendah diantara indikator lainnya, hal ini dikarenakan salah satu atau sebagian karyawan masih belum memiliki kemampuan yang cukup dalam penguasaan bidang kerja yang sedang mereka jalankan, oleh karena itu perusahaan dapat melakukan tambahan pelatihan bidang kerja, untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dari hasil uji reabilitas pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian tersebut adalah reliabel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid dan hanya sebagian kecil karyawan saja yang tidak merasa puas dengan disiplin kerja mereka, yaitu pada balas jasa, dan masih terdapat sebagian karyawan yang merasa kurang dengan kemampuan mereka untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, namun secara keseluruhan PT. Berkat Anugrah Sejahtera telah memberikan disiplin terbaik bagi para karyawannya, sehingga semua pernyataan dapat diterima dan valid, maka kedua variabel yaitu disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

### 3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel disiplin kerja yaitu dengan delapan indikator penelitian adalah 4,95 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Berkat Anugrah Sejahtera telah memiliki disiplin kerja tinggi pada perusahaannya. Namun pada kelima indikator tersebut memiliki nilai rentang skor pada indikator balas jasa paling rendah yaitu 4,95 diantara indikator yang lainnya, penjelasan tentang ini telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil validitas dan reabilitas penelitian.

Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel produktivitas kerja karyawan dengan enam indikator yaitu 4,95 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera telah memiliki tingkat produktivitas kerja karyawan yang sangat baik, hal ini dikarenakan disiplin kerja karyawan perusahaan yang sudah sangat bagus. Diantara keenam indikator produktivitas kerja tersebut, terdapat skor penilaian paling tertinggi untuk indikator meningkatkan keterampilan yaitu 4,99 paling tinggi diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reabilitas penelitian.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Berkat Anugrah Sejahtera sudah memiliki disiplin kerja terbaik kepada semua pekerjanya sehingga dapat diterima oleh setiap karyawannya yang membuat mereka bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan total rentang skor pada variabel disiplin kerja karena berada pada kategori sangat tinggi, dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Sedangkan untuk hasil penilaian total rentang skor diperoleh skor untuk indikator produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera juga berada pada kategori rentang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan perusahaan sudah sangat baik, hal ini dapat disebabkan karena telah didukung dengan adanya disiplin kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat tercapai dan tentunya juga akan memberikan profit bagi perusahaan.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam meningkatkan disiplin kerja terutama pada balas jasa, perusahaan dapat memberikan balas jasa setelah faktor kemampuan karyawan ditingkatkan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan terkait bidang kerja karyawan agar lebih memiliki kemampuan dalam mengelola setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan maksimal, sehingga dengan hasil kerja tersebut perusahaan dapat memberikan balas jasa yang sesuai atas pencapaian karyawan dalam produktivitas kerja terbaik yang telah diberikannya untuk perusahaan.

Penelitian mengenai disiplin kerja direkomendasikan untuk para mahasiswa dan peneliti-peneliti sejenis, karena telah diketahui bahwa disiplin kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan perusahaan, bahwa sekitar delapan jam dalam sehari karyawan akan menghabiskan waktunya di tempat kerja, jikakaryawan tidak memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan, maka akan menghambat proses pencapaian target perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu jika semakin banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang disiplin kerja, maka akan semakin banyak perusahaan yang menerapkan disiplin kerja terbaik bagi seluruh karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

#### REFERENSI

- Ali, A. B., Piang, L & Ali, Z. 2016. The Impact of Desipline on the Employee Performance and Job Satisfaction in It Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *Internasional Journal Research of Business and Social Sciences*, Vol. 6 No. 9.
- Almigo. 2014. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Palembang Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*, Vol. 1, No. 1.
- Cristian, F. A., Farida & Lena 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS)PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Drussalam Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Penelitian JOM Fisip*, Vol. 3 No. 1 Hal 1-15.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang*
- Hasibuan. M. 2013. Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P & Octored, T. R2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment inthe Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, vol. 3 Issue 8: 318-328.
- Muogbo, U. S. 2013. The Influence of Motivation on Employees Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *Internasional Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia*. Vol. 2 No.7.
- Pratiwi, K. A. et al. 2019. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar Bali, 1(2), pp. 1–15.
- Rivai, V & S. E. Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: CV. Rajawali Pers
- Sofyan, M., Rahman, A. M., Bima, M.J & Nujum, S. 2016. The Effect of Career Development and Working Discipline towards Working Satisfaction and Employee Performance in the Regional Office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi. *International Journal of Scientific & Technology Research*, Vol. 5, Issue. 3, ISSN: 2277-8616.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono & Idrus, M.S. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang), 7 (11), 23-33, ISSN: 1918-7173.