

## Pengaruh disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda

Ahmad Yani<sup>1\*</sup>, Askiah<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [Ahmadyani1995@gmail.com](mailto:Ahmadyani1995@gmail.com)

Diterima:18/07/2021

Revisi:29/09/2022

Diterbitkan: 06/12/22

---

### Abstrak

**Tujuan Studi:** Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

**Metodologi:** Instrumen pengumpulan data diperoleh dengan melakukan pemencaran kuesioner untuk para responden. Teknik penentuan sampel memakai metode sempel total, dan sampel itu sendiri ada karyawan dalam penelitian ini PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

**Hasil:** Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja memiliki Hubungan positif dan penting dengan produktivitas karyawan pada PT. Sanggar Saran Baja di kota Samarinda.

**Manfaat:** Agar disiplin diterapkan dengan baik pada perusahaan PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda supaya kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

### Abstract

**Purpose of the Study:** To determine the effect of work discipline on employee productivity at PT. Sanggar Sarana Baja in Samarinda city.

**Methodology:** The data collection instrument was obtained by distributing questionnaires to the respondents. The technique of determining the sample uses the total sampling method, and the sample itself has employees in this study, PT. Sanggar Sarana Baja in Samarinda city.

**Results:** In this study the work discipline variable has a positive and important relationship with employee productivity at PT. Sanggar Saran Baja in Samarinda.

**Applications:** In order for discipline to be applied properly to the company PT. Sanggar Sarana Baja in the city of Samarinda so that employee discipline can increase productivity in the company.

---

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan SDM.

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, setiap aspek kehidupan harus bersaing untuk menampilkan yang terbaik untuk ini adalah yang terbaik yang dipilih untuk bersaing di pasar. Bisnis harus siap menghadapi tantangan yang ada dan orang-orang nyata memainkan peran penting dalam organisasi dan bisnis. Untuk membuat perbedaan dengan cara yang positif, kita membutuhkan orang-orang yang dapat mengandalkan kepentingan mereka. Sumber daya manusia harus diatur dalam manajemen, atau Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Pertama kali dilaporkan kasus COVID 19 dilaporkan di Wuhan, Hubei, China, pada Desember 2019. Dan untuk yang pertama kali COVID 19 masuk ke Indonesia pada Maret 2020 yang membuat pemerintah bergerak cepat mengambil kebijakan dalam berbagai sektor khususnya pada sektor perekonomian yang tentunya memberikan banyak dampak negative. Menurut informasi Menteri Perindustrian Agus Gumiwan Kartasasmita, produksi di beberapa industri Indonesia, produksi turun hampir 50% karena kesulitan membeli bahan baku. Selain itu, karena penurunan permintaan dan penjualan di beberapa industri. Wabah COVID-19 telah menyebar ke wilayah Indonesia, termasuk provinsi Kalimantan Timur sangat khawatir dalam segala hal, mengingat SDM memegang penting dalam bidang perekonomian.

Keberadaan SDM dalam organisasi sangatlah penting. Karena orang-orang yang mulai mencapai tujuan bisnis, orang yang bertanggung jawab atas semua keputusan fungsional, dan kelangsungan hidup, keberhasilan dan kegagalan perusahaan

ditentukan oleh orang-orang itu sendiri. Faktor-faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah ketika karyawan sangat produktif, mereka menguntungkan, dan sebaliknya, ketika karyawan tidak produktif, mereka merugikan. Apa yang mereka hasilkan rendah (Sapitri, 2016).

Jika karyawan/pekerja tidak disiplin dalam menegakkan aturan dan peraturan yang berlaku di organisasinya, hal ini akan mempengaruhi produktivitas individu dan tim. Langkah selanjutnya akan kurang atau kurang efektif untuk organisasi Anda. Menurut (Hasibuan, 2012) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan dan standar yang berlaku pada suatu organisasi/usaha.

Apapun bentuk kegiatannya, berlangsung tepat waktu, belum akan pernah ada kata terlambat, dan inilah tempat yang disebut waktu. Demikian pula predikat disiplin merasuki jiwa jika dilakukan secara konsisten dengan ketepatan lokasi (Jufrizen, 2018)

Orang, juga dikenal seorang karyawan, berjuang perencanaan, implementasi, pemantauan, pengelolaan organisasi menjadi bisnis berhasil tercapai misinya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ditempat kerja. Produktivitas tenaga kerja adalah hubungan antara produksi, terutama hasil kerja, dan waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk menghasilkan suatu produk. Produktivitas pekerja yang tinggi memiliki efek Ini menguntungkan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Kurangnya disiplin dalam penerapan tata tertib yang berlaku pada seorang pegawai/karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas individu maupun tim. Pada periode berikutnya, produktivitas organisasi akan berkurang atau tidak baik. Menurut Hasibuan (2012).

Bekerja, untuk problem disiplin sering sekali didefinisikan secara tepat baik dalam segi waktu ataupun ruang saat melakukan aktivitas dan aktivitas sehari-hari. Adapun bentuk kegiatan yang dibutuhkan, jika melakukan tepat waktu, tepat waktu, tidak ada kata terlambat. Begitu pula dengan ketepatan posisi, predikat disiplin merasuki jiwa bila dilakukan secara konsisten. Menurut (Jufrizen, 2018)

Apabila pegawai/pekerja tidak memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di organisasinya, hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas individu maupun kelompok. Langkah selanjutnya akan kurang atau kurang produktif untuk organisasi Anda. Menurut (Hasibuan, 2012), Disiplin adalah hati nurani dan kemauan untuk mengikuti segala aturan dan standar yang berlaku pada suatu organisasi/perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih berhati-hati dan mendorong karyawannya untuk bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil terbaik dalam bekerja. Produktivitas karyawan dapat berdampak positif pada bisnis, sehingga bisnis harus mempertimbangkan hal ini. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

PT. Sanggar sarana Baja Head Office (HO) terletak di Jln. Cilandak, KK0 No, 1 Jakarta. Adapun beberapa cabang lainnya tersebar diberbagai nusantara Indonesia. Dan salah satunya PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda adalah salah satu perusahaan teknik industri terkemuka di industri pertambangan dan energi PT. Sanggar Saran Baja secara khusus bergerak di bidang peremajaan industri minyak dan gas, pertambangan dan industri, alat transportasi, komponen alat berat, dan penyediaan jasa pengelasan dan pengelasan.

Berdasarkan hasil penjabaran diatas, peneliti lakukan penelitian yang disebut “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Sarwani, 2016) dengan berjudul “The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel independen yang diteliti menunjukkan bahwa yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kemudian penelitian dari (Sutrisno, 2019) yang berjudul “The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta”, hasil penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56,2%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kemudian penelitian selanjutnya (Mhd.Yogi MS, 2019) yang berjudul “The Influence of Discipline on Work Productivity of PDAM Tirta Sakti Employees in Sea Review Branch”, hasilnya adalah Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Cabang Sea Review dihitung dengan korelasi sebesar 0,7 8 9 hal ini menunjukkan kuatnya pengaruh atau arah hubungan yang positif. Kemudian penelitian selanjutnya (Rosnaida, 2019) yang berjudul “The Effect Of Work Discipline, Work Environment And Employee Placement On Employee Productivity At The Population And Civil Registry Service District Batubara Regency”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan dan lingkungan serta penempatan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai kabupaten layanan kependudukan dan pencatatan sipil distrik batubara. Penelitian selanjutnya (Annisa Fitriasisari, 2020) yang berjudul “THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEE” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan

simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

### 1.1. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut (Fahmi, 2014) Mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Hasibuan, 2012). Dan disiplin mengartikan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Faslah R, 2013)

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhan menjalankan peraturan organisasi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut (Siswandi, 2011) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

- Tingkat kehadiran adalah biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- Tata cara kerja adalah pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- Ketaatan kepada atasan adalah pegawai pada atasan dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- Kesadaran berkerja adalah pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- Tanggung jawab adalah pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

### 1.2. Produktivitas Kerja

Menurut (Busro, 2018) secara luas lagi mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional.

Secara umum Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja "Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif". Suatu perbandingan hasil keluaran dan masukan atau output dan input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, adapun keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja menurut (Faslah R, 2013) yaitu "Perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan pemakaian mesin secara tepat dan peran tenaga kerja yang bersangkutan per satuan waktu". Secara sistematis, jika hasil kerja atau output = 0 dan peran tenaga kerja atau input = 1 maka produktivitas kerja =  $(0/1) * 100\%$ . 3 seorang tenaga kerja dinilai produktif jika yang bersangkutan mampu menghasilkan output lebih banyak dalam satuan tertentu. Jika produktivitas hanya dikaitkan dengan waktu saja, maka jelas kiranya bahwa produktivitas kerja sangat tergantung pada segi keterampilan dan kerahlian tenaga kerja secara fisik.

Menurut (Sutrisno, 2016) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut Kemampuan adalah seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.:

- Kemampuan adalah seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- Berusaha meningkatkan hasil adalah Hasil yang dicapai salah satu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- Semangat kerja adalah merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- Pengembangan diri adalah dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

- e. Mutu adalah 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 dirinya sendiri.
- f. Efisiensi adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2. METODOLOGI

Dalam metode penelitian ini jenis survei ini dapat dilihat dari metode survei yang digunakan dalam survei, dan jenis survei dibagi menjadi dua kategori, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Penelitian menggunakan kuantitatif pengolahan data menggunakan angka-angka sebagai alat analisis untuk melakukan penelitian pada topik penelitian tertentu (Kasiram, 2008). Analisis data digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, atau untuk mengumpulkan data dengan menggunakan peralatan penelitian, adalah kuantitatif/statistik untuk memenuhi hipotesis yang diterapkan menurut (Sugiyono 2017). Pengertian dari populasi itu sendiri menurut (Sugiyono, 2017) adalah Bidang umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulan. Dari populasi yang sudah ada teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel total yaitu Sampel total. Metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono 2017)

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil yang didapat pada penelitian di PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda atas Variabel (X) disiplin kerja terhadap (Y) produktivitas kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil langsung dari sumbernya selaku karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja yang kemudian akan diolah menggunakan aplikasi SPSS-24. Pada penelitian ini akan menggunakan teknik angket yaitu membagikan kuesioner berisi pernyataan yang harus diisi oleh responden berdasarkan sampel yang diperlukan. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan yang akan dijadikan responden penelitian adalah sebanyak 50 orang. Jadi dalam penelitian ini menggambarkan situasi staf PT. Sanggar Sarana Baja di Samarinda. Hasil kuesioner dibagikan kepada 50 responden.

### Uji Validitas

Tes pada dasarnya melibatkan pengukuran validitas survei dan dilakukan dengan mengukur korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebesar 50 sehingga besaran  $r$  tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% adalah 0,2787 ( $df = N-2 = 50 - 2 = 48$ ). Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung pada Corrected Item-item Correlation lebih besar dari 0,2787. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel

**Tabel 1: Uji Validitas Variabel Disiplin**

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin kerja	X1	0,793	0,2353	Valid
	X2	0,803	0,2353	Valid
	X3	0,769	0,2353	Valid
	X4	0,861	0,2353	Valid
	X5	0,715	0,2353	Valid

Pada Tabel 1 dapat dilihat dari pertanyaan di atas bahwa dalam variabel disiplin kerja hasilnya valid. Di mana hasil pada item-item pernyataan di atas mempunyai nilai  $r$  tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% adalah 0,2787 ( $df = N-2 = 50 - 2 = 48$ ). Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung pada Corrected Item-item Correlation lebih besar dari 0,2787. Untuk mengetahui uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda,

**Tabel 2: Uji Validitas Variabel Produktivitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Produktivitas kerja	Y1	0,736	0,2353	Valid
	Y2	0,837	0,2353	Valid
	Y3	0,854	0,2353	Valid
	Y4	0,624	0,2353	Valid
	Y5	0,837	0,2353	Valid
	Y6	0,825	0,2353	Valid

Dari [Tabel 2](#) dapat dilihat dari pertanyaan di atas bahwa dalam variabel produktivitas kerja hasilnya valid. Di mana hasil pada item-item pernyataan diatas mempunyai nilai r tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% adalah 0,2787 (df = N-2 = 50 - 2 = 48).

**Uji Reliabilitas**

Dalam sebuah nilai koefisien berkisaran antara 0 hingga 1 makin mendekati 1 maka hasilnya reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel apabila Cronbach’s Alpha semakin besar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian di bawah ini:

**Tabel 3: Uji Reliabilitas**

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Disiplin Kerja(X)	0,801	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0,793	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada [Tabel 3](#) di atas Croanbach’s Alpha disemua variabel 0,2787.Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan semuanya variabel dapat dijelaskan reliabel.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Ini akan kami telah memberikan gambaran tentang hasil statistik yang berkaitan dengan dampak disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda, tentang hasil penelitian yang diproses oleh komputer melalui hasil SPSS-24 analisis regrei linear sederhana. Dimana analisis ini telah dilakukan dengan lengkap, dapat diketahui melalui tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4: Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig.t)
Disiplin Kerja	0.820	7.072	0.000
Konstanta	7.310		
R Hitung	50.018		
R <sup>2</sup>	0.510		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.500		
R	0.714		

Produktivitas Kerja (Y)

Hasil hitung analisis regresi linear sederhana, terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.Ini dapat kita dilihat pada nilai koefisien (R2) yaitu sebesar 0.510. Variabel Produktivitas Kerja di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda,

$$Y= 7.310 + 0.820X$$

Nilainya pengaruhi oleh variabel bebas.Dalam survei tersebut, variabel terikatnya produktivitas kerja pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda (Y) dengan nilai yang di pengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X).7.310 adalah hasil konstanta, Terutama perkiraan produktivitas tenaga kerja.Apabila tidak dikaitkan dengan variabel bebas, maka variabel disiplin kerja.0.820 adalah koefisien arah variabel Disiplin Kerja Produktivitas Kerja Karyawan. Koefisien regresi (b) sebesar 0.820 dengan bertanda signifikan berarti Disiplin Kerja dapat digunakan dalam tingkat ketekunan, tata kerja, ketaatan pada atasan, kesabaran dan tanggung jawab juga baik.

Hasil analisis ini dapat diketahui bagaimana kedisiplinan dalam bekerja.Hal tersebut berdampak signifikan kepada disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan agar tercapainya sebuah tujuan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. Apabila nilai koefisien regresi pada variabel meningkatkan disiplin kerja sebesar 1% dan meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin menngkatnya nilai b maka semakin meningkat produktivitas kerja perusahaan, begitu pula sebaliknya jika nilai b menurun maka di duga tidak ada pengaruh yang sangat besar antara disiplin kerja dan produktivitas pekerja.

### Uji Parsial (uji t)

Uji Parsial setiap bagian menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen (Y). maka pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t hasil output SPSS-24. Ha diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan kata lain, disiplin kerja (X) mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Jika nilai t akun lebih kecil dari t tabel, maka Ho diterima. Dengan kata lain, disiplin kerja (X) tidak mempengaruhi produktivitas pekerja (Y).

**Tabel 5: Uji Parsial (uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
1	Disiplin Kerja	7.072	,000

Berdasarkan **Tabel 5** hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 7.072. Nilai t tabel dengan  $df = 50-2=48$  dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1,677. Serta nilai signifikan yaitu 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hasil dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga Ha diterima atau ada pengaruh disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan tabel 4.10 yaitu hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat dari nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan berdasarakan hitungan degree of freedom dimana  $df = n - k = 50-2=48$ , maka nilai t table dengan taraf yang signifikansi 0,05 adalah sebesar 7.072 jadi didasarkan table 4.10 nilai hitungan sebesar 7.072 maka hasil uji T tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan dan hasil dari uji t (parsial) diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja (X1) pada masa pandemi covid-19 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y) PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Mengingat bahwa disiplin merupakan variabel yang penting bagi para karyawan, dapat disimpulkan bahwa selama pandemi covid-19 di kota Samarinda, PT. Sanggar Sarana Baja telah melaksanakan penyesuaian yang baik terhadap pengambilan kebijakan dalam hal pemberian disiplin terhadap karyawan. Hal itu terbukti dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap disiplin yang diberikan selama masa pandemi covid-19 di kota Samarinda sehingga tidak mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian penelitian sebelumnya yang relevan dimana variabel disiplin kerja (X) akan berpengaruh baik secara signifikan maupun tidak signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan pada variabel disiplin terhadap produktivitas Yudi Siswadi (2016), yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang. Berdasarkan hasil variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan pada uji F.

## 4. KESIMPULAN

Hasil survei yang diperoleh pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa secara umum umpan balik dari karyawan adalah baik. Tingkat kehadiran, proses kerja, kepatuhan kepada atasan, kesadaran dan tanggung jawab dinilai baik.

Hasil survei variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan umpan balik karyawan berada pada kategori tepat. Kompeten dan bertekad untuk meningkatkan hasil yang diperoleh, semangat komitmen, pengembangan pribadi, kualitas dan efisiensi tergolong baik.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan peneliti, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda.

## SARAN DAN REKOMENDASI

Saran yang bisa diberikan peneliti dan dapat diambil pada penelitian yaitu:

Diharapkan kepada Pimpinan PT. Sanggar Sarana Baja meningkatkan pelatihan yang dilakukan hingga saat ini, terus memotivasi karyawan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan kepercayaan konsumen, memungkinkan bisnis menghasilkan keuntungan dan bertahan dalam persaingan bisnis.

Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya.

Diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik kepada peneliti agar penelitian ini mempunyai bobot dan Indonesian bermanfaat bagi pembaca.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa). Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

## REFERENSI

- Annisa Fitriyani, & P. (2020). The Effect Of Competence And Work Discipline On Work Productivity Of Employee. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4, No.1. <https://doi.org/https://doi.org/10.36555/almana.v4i1.1314>
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi. (2014). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung; Alfabeta, 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung; Alfabeta. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*.
- Faslah, R. (2013). Pengaruh motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 1. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 2, No.1. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3>
- Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM*. (Revisi, Ce).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Medan: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/9974/28.Jufrizen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kasiram. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Mhd. Yogi MS. (2019). The Influence of Discipline on Work Productivity of PDAM Tirta Sakti Employees in Sea Review Branch. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 14, No.2, 179–183.
- Rosnaida. (2019). The Effect Of Work Discipline, Work Environment And Employee Placement On Employee Productivity At The Population And Civil Registry Service District Batubara Regency. The 1st Multi-Disciplinary International Conference University Of. *The 1st Multi-Disciplinary International Conference University Of*. <http://jurnal.una.ac.id/index.php/seminter2019/article/view/548>
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru. *Jurnal Jom Fisip*, 3, No.2, 1–15. <https://www.neliti.com/publications/125140/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-perusahaan-listrik-negara>
- Sarwani. (2016). *The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees. The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees*.6. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/feb/article/view/82/40>
- Siswandi, A. (Mitra Wacana Media.). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=809862>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Alfabeta,).
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2. No.2.  
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/503>

Sutrisno, & Denok, S. The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6. No. 2.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>