

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Viduo Vi Prabumulih

Reza Oktafian Sa Harahap¹, Isni Adriana², Lina Dameria Siregar³

Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
rezaaoktafiansa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work discipline on employee work productivity at PT Viduo VI Prabumulih. The population in this study amounted to 80 people with the sampling method using the saturated sample method. The data used in this study used primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant influence on employee work productivity at PT Viduo VI Prabumulih.

Keywords: *work discipline, work productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Viduo VI Prabumulih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Viduo VI Prabumulih

Kata kunci: *disiplin kerja, produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Suprpto, 2017).

Tingkat produktivitas kerja memiliki dampak bagi keberlangsungan organisasi. Produktivitas kerja yang kurang baik diseluruh bidang dalam organisasi dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sedangkan, produktivitas kerja yang baik akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai (Batara, et al. 2019). Untuk itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui produktivitas kerja (Ramadhani, 2018).

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat dilihat dari sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai sering tidak masuk kerja atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai (Yulius, 2021).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidak disiplin karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan, 2019). PT Viduo VI Prabumulih merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan penggalan minyak dan gas bumi. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kantor PT Viduo VI Prabumulih karena dapat dilihat dari produktifitas kerja yang mengalami penurunan.

Tabel 1. Data Realisasi Kinerja PT Viduo VI Prabumulih Tahun 2018-2020

No	Kegiatan	Target (%)	Tahun 2018 (%)	Tahun 2019 (%)	Tahun 2020 (%)
1	Eksplorasi minyak dan gas bumi meliputi kegiatan studi geologi dan geofisika, pematangan lead dan prospek, kegiatan survei geologi dan geofisika serta pemboran eksplorasi	90	82	74	71
2	Eksplorasi minyak dan gas bumi meliputi kegiatan operasi produksi baik melalui operasi sendiri maupun pola kemitraan	90	85	73	70
3	Komersialitas minyak dan gas bumi baik dari hasil operasi sendiri maupun mitra Technical Assistance Contract (TAC) dan Kerjasama Operasi (KSO).	90	81	80	75
Persentase (%)			82,6	75,6	72

Sumber: PT Viduo VI Prabumulih, 2022

Dari penjabaran data diatas dapat dilihat nilai sasaran kinerja PT Viduo VI Prabumulih mengalami penurunan pada setiap tahun Hasil tahun 2018 menunjukkan persentase di angka 82,6%. Nilai tersebut termasuk kategori baik sedangkan hasil tahun 2019 menunjukkan persentase di angka 75,6%, serta di tahun 2020 dapat dilihat penurunan presentase yaitu 72% hal ini dapat dilihat bahwasannya angka tersebut termasuk di kategori cukup. Dengan hasil ini capaian sasaran kinerja tahun 2019 mengalami penurunan 7% dan 2020 mengalami penurunan 10% dibandingkan tahun 2018.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Pada kajian sebelumnya dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, maka penelitian ini akan dikaji lebih mendalam mengenai faktor disiplin yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Terdapat inskonsistensi hasil yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan di PT Viduo VI Prabumulih di tahun 2020 dan 2019 dibandingkan tahun 2018 sehingga peneliti ingin membuktikan kembali pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Viduo VI Prabumulih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah variabel X (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja). Data dikumpulkan melalui hasil pengisian kuesioner menggunakan skala likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden menggunakan sampel jenuh. Instrumen penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan metode suksesif interval. Analisis data penelitian ini terdiri dari regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dan uji t. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Viduo VI Prabumulih.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk dari proses manajemen organisasi dalam pelaksanaan memperkuat pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2019). Terdapat beberapa indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2019), yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa

4. Sanksi Hukuman
5. Pengawasan Melekat

Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018) Produktivitas merupakan pemanfaatan terhadap sumber daya dalam menghasilkan barang atau produk dengan perbandingan antara output dan input yang tersedia. Sebuah organisasi dikatakan produktif jika mencapai tujuannya dengan mengubah input menjadi output dengan biaya terendah. Dengan demikian, produktivitas membutuhkan efektivitas dan efisiensi (Robbins & Judge, 2019). Indikator-indikator produktivitas kerja (Black, et al., 2019), terdiri dari :

1. Turnover dan ketidakhadiran
2. Kompensasi
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Performa Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen apakah valid atau tidak pada kuesioner. Item pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel didapatkan dengan menggunakan rumus $df = n - 2 = 80 - 2 = 78$, sehingga nilai r-tabel diketahui 0,185.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	0,570	0,185	Valid
	0,572	0,185	Valid
	0,541	0,185	Valid
	0,575	0,185	Valid
	0,443	0,185	Valid
	0,539	0,185	Valid
	0,555	0,185	Valid
	0,510	0,185	Valid
	0,565	0,185	Valid
	0,472	0,185	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,579	0,185	Valid
	0,641	0,185	Valid
	0,549	0,185	Valid
	0,596	0,185	Valid
	0,600	0,185	Valid
	0,746	0,185	Valid
	0,652	0,185	Valid
0,735	0,185	Valid	

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (0,185). Dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel dinyatakan valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen dalam suatu penelitian menunjukkan hasil yang sama atau konsisten di setiap pengukuran pada waktu yang berbeda. Suatu indikator dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,70	0,721	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,70	0,790	Reliabel

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 3. hasil dari uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai dari cronbach alpha mempunyai nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini dapat diartikan bahwa instrumen variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Analisis Data

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Berikut Tabel regresi linier sederhana:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,128	2,223		56	0,007
Disiplin Kerja	0,809	0,062	0,829	13,099	0,000

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Sumber : data diolah, 2023

Hasil perhitungan regresi linier sederhana di atas memperlihatkan nilai konstanta adalah sebesar 6,128 dan koefisien regresi variabel independen (dsiplin kerja) adalah sebesar 0,809. Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6,128 + 0,809X + e$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstanta sebesar 6,128. Nilai konstanta ini mengartikan bahwa jika nilai variabel disiplin kerja (X) tidak ada perubahan, maka nilai produktivitas kerja (Y) akan bernilai 6,128. Koefisien regresi memiliki nilai positif menunjukkan hubungan searah antara variabel disiplin terhadap variabel produktivitas kerja, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,809 satuan. Nilai positif memiliki arti bahwa apabila nilai disiplin kerja (X) naik, maka nilai produktivitas kerja (Y) juga dapat ikut naik.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu:

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,829 ^a	0,687	0,683	1,851

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 5. hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa hasil korelasi (r) sebesar 0,829. Nilai 0,829 diinterpretasikan memiliki hubungan yang sangat kuat karena berada di rentang 0,80 – 1,000 (Sugiyono, 2019). Jika r mendekati +1, maka korelasi kedua variabel kuat dan searah dan dapat dikatakan positif.

Hasil koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,687. Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini seperti motivasi kerja (Purnomo & Wahdiniwaty, 2019), lingkungan kerja (Kirana, et al., 2020), budaya organisasi (Asnora, 2020), kompensasi (Ardiansyah, et al., 2020), dan gaya kepemimpinan (Wahyuni & Purba, 2021).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika t-hitung < t-tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah sebesar 13,099. Nilai t-tabel dilihat dari tabel product moment dengan n = 80, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,664. Diperoleh nilai t-hitung 13,099 > 1,664 . nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Viduo VI Prabumulih.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Viduo VI Prabumulih.

Saran

Adapun saran penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat melakukan evaluasi pada disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta memberikan pelatihan kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah.
2. Karyawan senantiasa selalu berkomunikasi kepada rekan kerja dan atasan kerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Karyawan perlu memilih pengambilan keputusan di lapangan yang perlu persetujuan dari atasan, sehingga pelaksanaan kerja tidak terhambat.
3. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja (Purnomo & Wahdiniwati, 2019), lingkungan kerja (Kirana, et al., 2020), budaya organisasi (Asnora, 2020), kompensasi (Ardiansyah, et al., 2020), dan gaya kepemimpinan (Wahyuni & Purba, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing : Riau.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- 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>
- Batara, R. S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2019). Effect Of Work Experience, Work Discipline, And Work Environment On Work Productivity To Increase Work Loyalty In PT Index Transportama. *International Journal of Entrepreneurship*, 2(4), 1-18.
- Black, J. S., Bright, D. S., & Gardner, D. G. (2019). *Organizational Behavior*. Texas : Rice University.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Krskova, H., Baumann, C., Breyer, Y., & Wood, L. N. (2021). The skill of discipline – measuring F.I.R.S.T discipline principles in higher education. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(1), 258–281. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0128>
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nielsen, M. W., & Börjeson, L. (2019). Gender Diversity in the Management Field: Does it Matter for Research Outcomes? *Research Policy*, 48(7), 1617–1632. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.006>
- Purnomo, H., & Wahdiniwaty, R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1-14. <https://doi.org/10.34010/jimm.v5i1.3751>
- Ramadhani, Rina. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *E-jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol.6, No.4.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timoty, A. (2019). *Organizational Behavior*. Edisi 18. New York: Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suprpto, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi, *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 31-40, <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.4501>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, D., & Purba, C., B. (2021). The Influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 209-214. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.978>

Yulius, Y. (2021). How Work Productivity can Increase at ZAP Clinic Head Office Jakarta. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(1), 52-59.
<https://doi.org/10.38035/jafm.v2i1.51>