

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT FLOBAMOR KUPANG

The Effect of Work Discipline on Employee Productivity at PT Flobamor Kupang

Damai M.Y. Taimenas^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yerisman10@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Flobamor Kupang dan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Flobamor Kupang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Flobamor Kupang, jumlah sampel sebanyak 31 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data di lapangan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja berada pada kriteria sangat tinggi. Nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel maka Hipotesis diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Flobamor Kupang. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja relatif lemah.

Kata Kunci : Pengaruh Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan memiliki hubungan yang saling terkait dengan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja yang dimaksud adalah kemampuan kerja seseorang yang terus-menerus dilakukan secara tertib dan teratur sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sinambela, 2012).

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2004) yang menyatakan

bahwa kedisiplinan kerja karyawan dinilai dengan beberapa indikator, diantaranya kemampuan karyawan mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

PT. Flobamor merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) yang bergerak di bidang transportasi antar kabupaten khususnya jalur laut. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan beberapa permasalahan diantaranya adalah terkait disiplin kerja yang kurang diperhatikan di lingkungan kerja PT. Flobamor. Pimpinan PT. Flobamor cenderung kurang tegas terhadap bawahannya yang meninggalkan kantor disaat jam kerja dan mengabaikan perilaku karyawan yang terlambat masuk jam kerja dan jarang mengikuti upacara pagi serta kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang telah dipercayakan.

Pada tahun 2021 tingkat kehadiran karyawan PT. Flobamor Kupang mengalami penurunan yang cukup signifikan pada setiap bulan paling banyak berada di posisi jumlah karyawan tanpa keterangan, disusul dengan keterangan izin dan terlambat. dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Flobamor Kupang kurang menerapkan disiplin kerja yang baik di lingkungan kerja sehingga mampu mempengaruhi produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi. Dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang baik sudah semestinya karyawan PT. Flobamor lebih disiplin perihal tingkat kehadiran karena disiplin kerja merupakan salah satu syarat penentu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi misi perusahaan.

METODA PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini kedisiplinan kerja sebagai variabel X sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel Y. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi 31 responden di PT. Flobamor Kupang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden karena populasi tidak lebih besar dari 100 orang sehingga yang diambil menjadi sampel adalah semua karyawan PT. Flobamor Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

ANALISIS PENELITIAN

Analisis penelitian ini di bagi menjadi 3 yaitu analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi (R^2).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja. Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 21. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.482	6.422		4.124	.000
	DISIPLINKERJA	.599	.140	.621	4.266	.000

hana
ntara
lapat

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKERJA

1. Nilai konstanta adalah 26,482 artinya jika nilai disiplin kerja adalah sebesar 0 (tidak ada) maka nilai produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 26,482 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,599 artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,599 satuan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t (Ghozali, 2011: 98) merupakan statistik yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 2.
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.482	6.422		4.124	.000
	DISIPLINKERJA	.599	.140	.621	4.266	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKERJA

Sumber data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas Hasil Uji t yaitu hasil pengujian secara parsial maka di lihat berdasarkan pengujian terhadap hipotesis H0 dan H1 sebagai berikut :

1. Hipotesis Statistik

H₀ : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Flobamor.

H_1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Flobamor.

2. Menentukan thitung dan signifikan

Pada table Coefficient di peroleh thitung 4,266 sedangkan signifikansi sebesar 0,000.

3. Menentukan ttabel

Untuk menentukan ttabel dilakukan dengan rumus $df = n - k - 1 = 31 - 1 - 1 = 29$, (n = jumlah responden, k = jumlah variabel independen), dengan tingkat alpha (α) sebesar 0,05 pengujian dua sisi, signifikan = $0,050 = 0,025$. maka di peroleh ttabel = 2,045

4. Kriteria pengujian

Jika thitung \geq ttabel atau signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika thitung $<$ ttabel atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

5. Membandingkan antara thitung, ttabel dan signifikansi dengan alpha.

Nilai thitung lebih besar dari ttabel $4,266 > 2,045$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

6. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan thitung (4,266) $>$ ttabel (2,045) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Flobamor.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R-square) (Ghozali, 2013) dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel Disiplin kerja (X) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y).

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi mendekati angka 0, maka semakin kecil pengaruh dari variabelin dependen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut data hasil koefisien determinasi.

Tabel 3.
Hasil uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.364	2.63944

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA

Sumber data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,386 berarti nilai koefisien determinasi adalah 38,60%, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 38,60%, dan sisanya 61,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besaran nilai koefisien determinasi sebesar 0,386 atau mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja relatif lemah.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Flobamor Kupang, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa capaian skor pada variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi, artinya disiplin kerja karyawan sudah sangat tinggi
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Flobamor Kupang. Hasil ini diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2007). Aplikasi analisis multilavare dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ravianto, J. (2001). Produktivitas dan pengukuran. Jakarta: Binaman Teknika Aksara.