

Jejak Artikel:

Unggah: 8 Juli 2024;

Revisi: 10 Juli 2024;

Diterima: 10 Juli 2024;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut)

Nadia Febriani¹, Abdurrahman Rahim Thaha²

^{1,2}Universitas Terbuka

arr.thaha@gmail.com

This study examines the effect of work discipline on employee productivity at PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Work discipline is one of the important factors that contribute to improving employee performance. The purpose of this study is to understand the extent to which work discipline affects employee productivity in the company. The approach used in this research is a quantitative method with descriptive and associative analysis. Quantitative data were collected through distributing questionnaires to employees of PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Data analysis techniques include validity test, reliability test, correlation test, determination test, and hypothesis testing. The results showed a strong correlation between work discipline and work productivity. Work discipline is proven to have a positive and significant influence on employee work productivity. Based on these findings, the management of PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha is advised to implement stricter work discipline policies and provide training and development programs to enhance work discipline. These steps are expected to encourage an increase in overall work productivity in the company. Additionally, the study recommends further research to explore other potential factors that may impact employee productivity, such as motivation, work environment, and leadership styles, to provide a more comprehensive understanding of the determinants of employee performance in similar organizational settings.

Keywords: BPR, Development, Employee, Work Discipline, Work Productivity

Pendahuluan

Salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja, juga berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja (Illanisa et al., 2019). Dalam industri perbankan, khususnya pada PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, disiplin kerja menjadi kunci utama dalam menjaga kualitas dan efisiensi layanan. Tingkat disiplin yang tinggi diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan hemat waktu (Pertiwi, 2017). Maka, sangat penting untuk memahami bagaimana produktivitas kerja pegawai berkorelasi dengan disiplin kerja mereka. Tujuan kajian ini yaitu untuk mengungkap bagaimana dampak disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Melalui kajian ini, diharapkan dapat diperoleh data konkret yang menunjukkan pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perbankan syariah yang menekankan pada prinsip kepatuhan juga membutuhkan disiplin kerja yang tinggi untuk memastikan semua operasional berjalan sesuai dengan syariat Islam (Pohan et al., 2022). Penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks kelembagaan syariah.

¹Coressponden: Abdurrahman Rahim Thaha. Universitas Terbuka. Jl. Ahmad Yani No. 43 (By pass) Kel. Utan Kayu, Kec. Matraman, Jakarta Timur. arr.thaha@gmail.com

Tidak konsistennya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif seperti penurunan kualitas pelayanan, peningkatan kesalahan operasional, dan turunnya kepuasan pelanggan. Lebih jauh, kurangnya disiplin kerja bisa berdampak pada peningkatan biaya operasional dan penurunan keuntungan perusahaan (Bagus & Wahyuni, 2019). Hal ini karena penundaan dalam penyelesaian tugas sering kali mengganggu alur kerja yang efisien dan meningkatkan beban kerja lainnya. Dalam jangka panjang, masalah ini dapat mengikis kepercayaan pelanggan terhadap integritas dan kualitas layanan bank. Maka dari itu, dalam lingkungan ini sangat penting untuk memahami dan mengukur bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Telah terbukti dari studi-studi terdahulu bahwa ada korelasi penting mengenai disiplin kerja seseorang dan produktivitas mereka di tempat kerja. Studi Smith & Anderson (2019) dalam Aditama (2014) membuktikan bahwa memiliki semangat kerja yang positif, produktivitas karyawan dapat meningkat hingga 30%. Studi lain di sektor perbankan tradisional menemukan bahwa disiplin waktu dan kepatuhan terhadap aturan internal mempunyai dampak positif langsung terhadap efisiensi operasional. Namun, terdapat kekurangan dalam literatur yang secara spesifik mengkaji pengaruh disiplin kerja dalam konteks perbankan syariah, yang memiliki tantangan dan kebutuhan unik. Penelitian ini berusaha mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi dinamika khusus di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha.

PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha, berlokasi di Kecamatan Leles, Kabupaten Garut, didirikan pada 31 Agustus 1992 oleh Notaris Ny. Dedeh Karyana, SH., dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Nomor C2-11732.HT.01.01.Th.93. Bank ini memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan RI pada 21 Juni 1994 (Nomor KCP-148/KM.17/1994) dan beroperasi berdasarkan berbagai regulasi, termasuk Undang-undang No. 10 Tahun 1998 dan Peraturan Bank Indonesia No. 6/17/PBI/2004. Adapun visi dari PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha ini yaitu menjadi bank syariah terbaik di Indonesia, dengan misi membangun solidaritas keagamaan dalam masyarakat muslim dengan meningkatkan kesejahteraan ekonomi melalui aktivitas ekonomi dan membuktikan bahwa perbankan syariah dapat tumbuh dan berkembang.

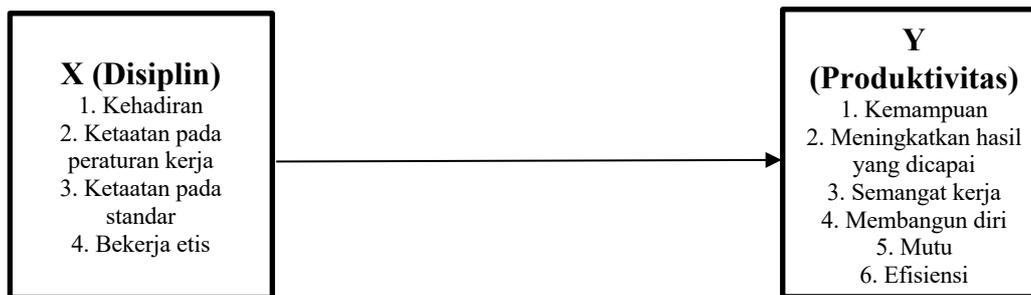
Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi juga menelaah bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Pentingnya penelitian ini terletak pada potensinya untuk mengidentifikasi faktor-faktor disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk peningkatan kinerja perusahaan. Pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah: "Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha?".

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengkajian fenomena melalui pengukuran kuantitatif dan analisis statistik, sehingga dapat membantu dalam membuat keputusan berdasarkan data numerik.

Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Kerangka pikir penelitian pada Gambar 1 ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Disiplin kerja mencakup dimensi kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar, dan etika kerja. Produktivitas kerja diukur melalui kemampuan, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

eCo-Buss



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis dikembangkan untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menguji hipotesis sebagai berikut:

H0: Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Agar mendapatkan data primer, kuesioner dibagikan kepada subjek penelitian. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai persepsi pegawai tentang disiplin kerja dan tingkat produktivitas mereka. Sebanyak 36 kuesioner dibagikan kepada pegawai PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha. Hal ini dikarenakan jumlah keseluruhan dari pegawai yaitu 36 orang. Pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, yang menilai berbagai aspek disiplin kerja mulai dari kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, hingga tanggung jawab dalam pekerjaan. Data sekunder, di sisi lain diperoleh dari dokumen-dokumen resmi perusahaan yang terkait dengan kebijakan disiplin dan laporan produktivitas kerja pegawai, serta studi literatur terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Operasionalisasi variabel penelitian pada PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut mengikuti konsep yang dijelaskan oleh Jumady (2020), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja (X), yang mencakup dimensi seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, standar penampilan, dan etika kerja, dengan indikator seperti jam masuk kerja, kepatuhan, tanggung jawab, dan suasana harmonis. Sementara itu, variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y), yang meliputi dimensi seperti kemampuan, hasil kerja yang lebih baik, motivasi kerja yang lebih tinggi, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi, dengan indikator seperti keterampilan profesionalisme, hasil kerja, tingkat usaha, dan ketelitian. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan, dengan skala ordinal digunakan untuk mengukur tanggapan mereka terhadap berbagai pernyataan yang terkait dengan kedua variabel tersebut.

Dalam penelitian di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, *software IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows* digunakan untuk menganalisis data dan menentukan kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. SPSS memudahkan peneliti dalam mengelola dan mengolah data, melakukan perhitungan statistik, serta visualisasi hasil. Dengan fitur-fitur canggih seperti regresi dan uji koefisien determinasi, SPSS membantu peneliti mendapatkan hasil analisis yang akurat dan terpercaya, sehingga mendukung pengambilan keputusan berbasis data dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik umum dari data yang terkumpul. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji keabsahan data. Uji validitas menggunakan faktor analisis untuk menentukan validitas konstruksi dari kuesioner, sedangkan untuk mengevaluasi reliabilitas, metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari item-item kuesioner. Hasil uji reliabilitas yang menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 akan dianggap memiliki reliabilitas

yang baik. Melalui penggunaan metode ini, diharapkan temuan penelitian akan memperoleh keakuratan dan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Guna memberikan gambaran yang jelas mengenai operasionalisasi setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini, peneliti menyajikan Tabel 1 operasionalisasi variabel penelitian berikut.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
X (Disiplin)	Disiplin kerja merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku tertentu, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pertiwi, 2017)	1. Kehadiran	a. Jam masuk kerja b. Jam istirahat kerja c. Jam pulang kerja
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Kepatuhan b. Kelancaran
		3. Ketaatan pada standar	a. Tanggung jawab b. Ketepatan
		4. Bekerja etis	a. Suasana harmonis b. Saling menghargai
Y (Produktivitas)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil pekerjaan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk oleh seorang pekerja. (Jumady, 2020)	1. Kemampuan	a. Keterampilan b. Profesionalisme c. Kreativitas
		2. Meningkatkan hasil yang dicapai	a. Hasil kerja b. Kerja lembur
		3. Semangat kerja	a. Tingkat usaha b. Tanggung jawab
		4. Membangun diri	a. Ketertarikan pada hal baru b. Sikap mandiri
		5. Mutu	a. Ketelitian b. Layanan c. Kualitas
		6. Efisiensi	a. Waktu menyelesaikan tugas b. Pembagian tugas

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tujuan dari pengujian validitas alat penelitian yang digunakan adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang terdiri dari 9 pernyataan untuk mengukur variabel (X) Disiplin Kerja dan 14 pernyataan untuk mengukur variabel (Y) Produktivitas Kerja Pegawai. Dilakukan dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada 36 responden yaitu PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Setiap butir pernyataan diuji menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*, kemudian untuk menentukan validitas dan membandingkan dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, yaitu df= 36-2 =34 sehingga menghasilkan r_{tabel} sebesar 0,339. Berikut adalah hasil pengolahan data validitas variabel X dan Y dengan menggunakan aplikasi komputer *IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS) 26 for Windows* dan *Microsoft Excel*:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Butir Instrumen	Correlation Pearson	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,415	0,339	Valid
	2	0,478	0,339	Valid
	3	0,461	0,339	Valid
	4	0,526	0,339	Valid
	5	0,552	0,339	Valid
	6	0,547	0,339	Valid

eCo-Buss

Variabel	No Butir Instrumen	Correlation Pearson	Rtabel	Keterangan
	7	0,563	0,339	Valid
	8	0,545	0,339	Valid
	9	0,562	0,339	Valid
Produktivitas Kerja	1	0,491	0,339	Valid
	2	0,478	0,339	Valid
	3	0,457	0,339	Valid
	4	0,383	0,339	Valid
	5	0,444	0,339	Valid
	6	0,388	0,339	Valid
	7	0,405	0,339	Valid
	8	0,567	0,339	Valid
	9	0,532	0,339	Valid
	10	0,706	0,339	Valid
	11	0,502	0,339	Valid
12	0,681	0,339	Valid	
13	0,540	0,339	Valid	
14	0,739	0,339	Valid	

Hasil uji validitas dari Tabel 2 menunjukkan setiap butir pernyataan tentang variabel Disiplin Kerja (X) memiliki r_{hitung} di atas 0,339, dengan demikian seluruh pernyataan tersebut terbukti valid. Sementara itu, dinyatakan tidak valid jika r_{hitung} kurang dari r_{tabel} 0,339 untuk 36 responden. Dapat disimpulkan bahwa Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas instrumen, yang menunjukkan instrumen tersebut valid dan layak untuk didistribusikan. Dari hasil pengujian tersebut, validitas tertinggi ada pada pernyataan nomor butir tujuh dengan hasil 0,563 dan validitas terendah pada pernyataan nomor butir satu dengan hasil 0,415.

Hasil uji validitas dari Tabel 2 menunjukkan setiap butir pernyataan variabel Produktifitas Kerja Pegawai (Y) memiliki r_{hitung} di atas 0,339, dengan demikian seluruh pernyataan tersebut terbukti valid. Sementara itu, dinyatakan tidak valid jika r_{hitung} kurang dari r_{tabel} 0,339 untuk 36 responden. Dapat disimpulkan bahwa Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas instrumen, yang menunjukkan instrumen tersebut valid dan layak untuk didistribusikan. Dari hasil pengujian tersebut, validitas tertinggi ada pada pernyataan nomor butir 14 dengan hasil 0,739 dan validitas terendah pada pernyataan nomor butir 4 dengan hasil 0,383.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded	0	0,0
	Total	36	100,0

Tabel 4. Reliability Statistics

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,651	9

Dapat dilihat Tabel 3 dan 4, yaitu nilai reliabilitas semua instrumen Disiplin Kerja adalah 0,651. Angka tersebut menggambarkan syarat reliabilitas karena sesuai dengan *Cronbach's Alpha* yaitu $0,651 > 0,600$, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, data kuesioner yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja dapat dipakai sebagai sarana pengukuran selama proses pengambilan data dan layak dijadikan contoh dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
Cases	<i>Valid</i>	36	100,0
	<i>Excluded</i>	0	,0
	Total	36	100,0

Tabel 6. Reliability Statistics

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,793	9

Dapat dilihat dari Tabel 5 dan 6, yaitu nilai reliabilitas semua instrumen Produktivitas Kerja Pegawai adalah 0,793. Nilai tersebut menunjukkan syarat reliabilitas karena sesuai dengan *Cronbach's Alpha* yaitu $0,793 > 0,600$, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, data kuesioner yang berkaitan dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai dapat dipakai sebagai sarana pengukuran selama proses pengumpulan data dan dapat dijadikan contoh dalam penelitian selanjutnya.

Analisa Data/Uji Kelayakan Model

Berikut merupakan gambaran dan pengaruh mengenai Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut:

a) Gambaran Disiplin Kerja (X)

Untuk mengumpulkan tanggapan responden tentang disiplin kerja di PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, kuesioner berisi 9 pernyataan dibagikan kepada 36 responden yaitu pegawai PT. Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Maka data tersebut harus diolah dan ditabulasikan, agar mempermudah penilaian terhadap tanggapan responden. Maka dibuatkan standar penilaian: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

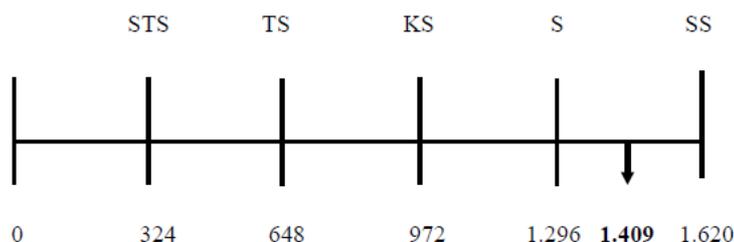
Untuk mengetahui secara jelas seberapa baik tanggapan responden mengenai nilai Disiplin Kerja pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Maka penulis mengategorikan jawaban dari semua responden. Menurut Sugiyono (2017), perhitungan harus dilakukan dengan metode *rating scale*, yaitu yaitu dengan mengalikan jumlah pernyataan dikali jumlah responden dikali skor.

Tabel 7. Rating Scale Disiplin Kerja

Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Jawaban Responden
Sangat Setuju	$9 \times 36 \times 5 = 1.620$	$5 \times 133 = 665$
Setuju	$9 \times 36 \times 4 = 1.296$	$4 \times 171 = 684$
Kurang Setuju	$9 \times 36 \times 3 = 972$	$3 \times 20 = 60$
Tidak Setuju	$9 \times 36 \times 2 = 648$	$2 \times 0 = 0$
Sangat Tidak Setuju	$9 \times 36 \times 1 = 324$	$1 \times 0 = 0$
Total		1.409

Dari Tabel 7, terlihat tanggapan responden pada kuesioner tentang Disiplin Kerja pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut mendapatkan skor 1.409 dengan nilai tanggapan responden tertinggi setuju, nilai tersebut berada di antara 1.296 dan 1.620. Hal ini terlihat bahwa indikator-indikator disiplin kerja dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Secara kontinu yaitu:

eCo-Buss



Gambar 2. Rating Scale Instrumen Variabel (X) Disiplin Kerja

Berdasarkan Gambar 2 *rating scale* instrumen variabel (X) disiplin kerja, diinterpretasikan mendapatkan skor sebesar 1.409 dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju. Artinya indikator-indikator mengenai disiplin kerja pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut dapat dikatakan sudah berjalan dengan sangat baik.

b) Gambaran Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

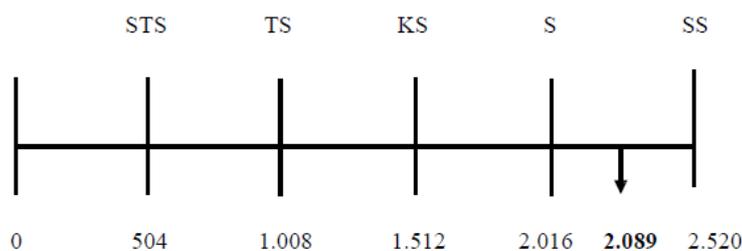
Untuk mengumpulkan tanggapan responden tentang produktivitas kerja pegawai di PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, kuesioner berisi 14 pernyataan dibagikan kepada 36 responden yaitu pegawai PT. Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Maka data tersebut harus diolah dan ditabulasikan, agar mempermudah penilaian terhadap tanggapan responden. Maka dibuatkan standar penilaian: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk mengetahui secara jelas seberapa baik tanggapan responden mengenai nilai Produktivitas Kerja pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Maka penulis mengategorikan jawaban dari semua responden. Menurut Sugiyono (2017), perhitungan harus dilakukan dengan metode *rating scale*, yaitu dengan mengalikan jumlah pernyataan dikali jumlah responden dikali skor.

Tabel 8. Rating Scale Produktivitas Kerja Pegawai

Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Jawaban Responden
Sangat Setuju	$14 \times 36 \times 5 = 2.520$	$5 \times 121 = 605$
Setuju	$14 \times 36 \times 4 = 2.016$	$4 \times 337 = 1.348$
Kurang Setuju	$14 \times 36 \times 3 = 1.512$	$3 \times 44 = 132$
Tidak Setuju	$14 \times 36 \times 2 = 1.008$	$2 \times 4 = 4$
Sangat Tidak Setuju	$14 \times 36 \times 1 = 504$	$1 \times 0 = 0$
Total		2.089

Dari Tabel 8, terlihat tanggapan responden pada kuesioner tentang Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut mendapatkan skor 2.089 dengan nilai tanggapan responden tertinggi setuju, nilai tersebut berada di antara 2.016 dan 2.520. Hal ini terlihat bahwa indikator-indikator produktivitas kerja pegawai dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Secara kontinu:



Gambar 3. Rating scale Instrumen Variabel (Y) Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan Gambar 3 *rating scale* instrumen variabel (Y) produktivitas kerja, diinterpretasikan mendapatkan skor sebesar 2.089 dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan

yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju. Artinya indikator-indikator mengenai produktivitas kerja pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut dapat dikatakan sudah berjalan dengan sangat baik.

Uji Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan di PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut untuk mencari tahu dampak dari hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. Koefisien korelasi *pearson product moment* digunakan untuk menguji korelasi antar variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah dari perhitungan data menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment*.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

<i>Correlations</i>			
		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja Pegawai
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	,621**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	36	36
Produktivitas Kerja Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	,621**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	36	36

** . *Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).*

Menurut Tabel 9, disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) memiliki koefisien korelasi 0,621 dengan interpretasi koefisien korelasi berdasarkan pedoman menurut Tika (2006) tingkat hubungan "kuat" berkisar antara 0,600 - 0,799.

Uji Determinasi

Tujuan penggunaan program ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. BPRS Haru Hikmah Nugraha Leles Garut.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
1	,621 ^a	,386	,386	3,14943
a. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja</i>				
KD = r ² x 100%; KD = 0,621 ² x 100%; KD = 0,386 x 100%; KD = 38,6%				

Dari Tabel 10 perhitungan koefisien determinasi Disiplin Kerja dapat diinterpretasikan bahwa jumlah besar dampak Disiplin Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 38,6% dan 61,4% kemungkinan hasil tersebut dipengaruhi juga oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, di antaranya pelatihan untuk karyawan, kondisi mental dan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan(Rampisela & Lumintang, 2020).

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis uji menggunakan uji t untuk menentukan apakah Disiplin Kerja (X) mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan uji hipotesis yaitu sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
1	<i>(Constant)</i>	20,337	8,175		2,488	,018
	Disiplin Kerja	,963	,208	,621	4,620	,000

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai*

Dari Tabel 11, nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja yaitu 4,620 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian hipotesis menerangkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05;df) atau (0,05;36-2) sebesar 1,691, yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,620 lebih besar dari 1,691, atau bahwa nilai Sig 0,000 < dari $Alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Di PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini akan membahas bagaimana variabel X dan Y digunakan dan bagaimana keduanya berhubungan dengan objek penelitian. Berdasarkan data responden, terdapat 23 orang berjenis kelamin laki-laki, dan 13 orang berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya berdasarkan usia kebanyakan pegawai rentang usia 31-40 tahun. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan tingkat paling banyak adalah S1. Dan yang terakhir berdasarkan lama bekerja tingkat paling banyak adalah 1-5 tahun. Pada penelitian ini penulis menganalisis menurut tinjauan pustaka yang dijadikan referensi oleh penulis.

Pembahasan Variabel Disiplin Kerja (X)

Disiplin kerja merupakan metode yang diterapkan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan guna memotivasi mereka untuk mengubah perilaku juga lebih memahami serta mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini merupakan sarana komunikasi yang memungkinkan para manajer untuk meningkatkan pemahaman dan kesiapan karyawan dalam mematuhi aturan yang diberlakukan oleh perusahaan dan masyarakat (Hasibuan, 2005).

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada 36 karyawan PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, mayoritas peserta survei menyetujui pernyataan yang diberikan, yang menunjukkan bahwa teori-teori tersebut masuk dalam kategori "baik". Dalam *rating scale* penilaian disiplin kerja, hasilnya adalah 1.409 dan termasuk dalam klasifikasi "sangat baik" karena berada di antara titik 1.296 dan 1.620. Di mana hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut sudah berjalan cukup baik, meskipun masih belum ideal.

Hal tersebut sesuai dengan salah satu pernyataan yang diajukan yaitu "pegawai merasa ketepatan waktu dalam bekerja merupakan faktor pendukung disiplin kerja". Hal tersebut dikarenakan PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut merasa ketepatan waktu sebagai cerminan karakter diri dalam bentuk dari keseriusan dalam bekerja. Keadaan ini sejalan dengan pemikiran Ika & Sitompul (2022) bahwa bekerja dengan disiplin akan menjamin pegawai bekerja dengan tekun, penuh perhatian dan tepat waktu sehingga akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Juga masih terdapat indikator yang memiliki nilai rendah terhadap salah satu pernyataan yaitu "pegawai merasa kelancaran proses kerja sangat krusial untuk mencapai hasil terbaik". Ini dikarenakan komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja masih kurang bagus, yang menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja, adapun beban kerja yang berat dengan adanya target yang berlebihan membuat pegawai merasa kewalahan dengan beban kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suprpto (2016) yaitu dalam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan sangat vital karena tingkat kinerja pegawai berkorelasi langsung dengan efektivitas mereka. Tanpa kedisiplinan yang solid, pencapaian hasil optimal bagi organisasi menjadi sulit.

Pembahasan Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber daya manusia adalah komponen utama yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan karena kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sebagian besar didasarkan oleh sumber daya yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan cukup berarti dalam peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan ukuran *output* yang dihasilkan pekerja dalam waktu yang diperlukan untuk

memproduksinya (Edy, 2016).

Menurut pernyataan responden dalam kuesioner di PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, teori-teori yang dijadikan referensi masuk dalam kategori "baik". Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 36 karyawan PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, mengindikasikan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan yang diberikan, yang menunjukkan bahwa semuanya berjalan dengan baik. Dapat dilihat pada perhitungan *rating scale* Produktivitas Kerja Pegawai didapat hasil skor sebesar 2.089 dan termasuk ke dalam kategori "sangat baik" sebab terletak antara titik 2.016 dan 2.520. Di mana hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut sudah berjalan cukup baik, meskipun masih belum ideal.

Hal ini sesuai dengan salah satu pernyataan yaitu "pegawai merasa profesional dalam bekerja". Karyawan PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut merasa dapat memosisikan dirinya sehingga dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerjanya. Namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai rendah terhadap pernyataan "pegawai merasa memiliki keterampilan dalam bekerja". Ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pendidikan, perubahan teknologi, dan ketidaksesuaian antara kebutuhan perusahaan dan keterampilan pegawai.

Semakin banyak pengetahuan, keterampilan, disiplin, kesabaran dan kejujuran dalam penerapan metode dan alat alternatif dalam sebuah pekerjaan, akan semakin produktif pula pekerjaan tersebut (Sayoto & Winarto, 2018).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Manajer dapat memanfaatkan kedisiplinan kerja sebagai sarana dalam berinteraksi dengan karyawannya, mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka, dan menginspirasi pemahaman serta motivasi untuk mematuhi peraturan kerja, memberikan manfaat bagi perusahaan dan masyarakat secara luas (Indrawati et al., 2018). Berdasarkan penelitian ini dikatakan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting pada perusahaan karena merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai.

Maka untuk memahami seberapa besar disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut, analisis dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan melakukan uji hipotesis menggunakan alat statistik, di mana data kuantitatif berasal dari hasil tabulasi jawaban kuesioner yang diisi oleh 36 responden.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara tingkat kedisiplinan kerja dan produktivitas karyawan. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 26 menunjukkan korelasi 0,621, yang dianggap keeratan hubungan "kuat", sebab terdapat pada interval 0,600-0,799. Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, yang diberikan oleh Sugiyono (2017), sementara koefisien determinasi sebesar 38,6% mengindikasikan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah 38,6% dan 61,4% terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diselidiki peneliti, di antaranya pelatihan, kemampuan mental dan fisik karyawan, dan hubungan atasan-bawahan (Rampisela & Lumintang, 2020).

Selanjutnya perhitungan uji hipotesis disiplin kerja sebesar 4,620 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian hipotesis nilai t_{hitung} (4,620) dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (0,05;df) atau (0,05;36-2) sebesar 1,691. Sesuai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,620 > 1,691 atau nilai Sig 0,000 lebih kecil dari $Alpha$ 0,05 maka : H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut. Penelitian ini disokong oleh penelitian sebelumnya, Suprpto (2016) yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan.

Temuan Hasil Penelitian

Hasil penelitian dihasilkan dari penyebaran kuesioner kepada 36 karyawan PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut untuk mengumpulkan data dan melakukan studi dokumentasi. Data hasil penelitian dipaparkan melalui tabel dan narasi, berdasarkan informasi yang diperoleh dari 36 partisipan yang menjadi responden, yang terdiri dari karyawan PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha di Leles, Garut.

Melihat hasil pengolahan dan pembahasan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja sudah berjalan dengan baik, tetapi belum mencapai tingkat optimal. Ini terlihat dari sejumlah faktor, seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, patuh akan aturan, dan kemungkinan dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Pengolahan dan diskusi hasil penelitian tentang produktivitas kerja karyawan telah berlangsung lancar, namun belum mencapai tingkat optimal karena beberapa indikator tidak sesuai dengan pernyataan responden. Ditunjukkan bahwa semuanya berjalan dengan baik, dapat dilihat dari indikator seperti profesionalisme, kreativitas, dan ketelitian pegawai saat menyelesaikan tugas. Ini dapat meningkatkan penilaian kerja setiap pegawai karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan efektivitas sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan *rating scale* dengan tingkat pengukuran yang sama antara variabel Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) diperoleh hasil jika kedua variabel tersebut sudah berjalan dengan baik. Produktivitas Kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Karena disiplin kerja berperan krusial bagi perusahaan maka hal tersebut dapat memenuhi kriteria dari perusahaan. Dengan disiplin kerja maka kemungkinan besar pegawai akan meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Kesimpulan

Hasil analisis dan diskusi tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha di Leles Garut, menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. BPR Harum Hikmah Nugraha sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan oleh opini yang disampaikan pegawai (responden) melalui kuesioner dengan mayoritas menjawab setuju. Hasil dari evaluasi tanggapan responden pada *rating scale* menunjukkan jumlah skor 1.409, nilai tersebut berada di antara titik 1.296 dan 1.620. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Terutama pada indikator “Pegawai merasa ketepatan waktu dalam bekerja merupakan faktor pendukung disiplin kerja”, artinya pegawai memiliki kecepatan dalam bekerja.

Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan oleh opini yang disampaikan pegawai (responden) melalui kuesioner dengan mayoritas menjawab setuju. Hasil analisis tanggapan responden pada skala penilaian menunjukkan skor total 2.089, yang berada di antara titik 2.016 dan 2.520. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Terutama pada indikator “pegawai merasa profesional dalam bekerja”, artinya setiap pegawai bisa memosisikan diri saat bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha Leles Garut adalah sebesar 38,6% dan 61,4% dapat dipengaruhi oleh yang tidak penulis teliti di antaranya pelatihan, kemampuan mental dan fisik, hubungan atasan- bawahan, dan faktor lain (Rampisela & Lumintang, 2020). Selanjutnya pada uji T diketahui nilai $t_{hitung} 4,620 > t_{tabel} 1,691$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian telah mengindikasikan bahwa disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai dengan strategi yang efektif.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(1).
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22–29.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Indrawati, I., Baharuddin, B., & Buyung, B. (2018). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5(1), 5360–5374.
- Pohan, J. D. B., Nasution, E. O. A. B., & Pohan, P. I. S. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Perbankan Syariah. *WELFARE: Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(2), 37–54.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1–14.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri. *Jurnal Istiqro*, 2(2), 104–113.
- Tika, P. (2006). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.