

## **The Influence Of Discipline And Job Training On Employee Productivity At PT. Digital Property Solutions**

### **Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Solusi Digital Properti**

Djuwil Freda Dachi<sup>1\*</sup>, Agus Setiawan<sup>2</sup>, Prihartono<sup>3</sup>

Politeknik Piksi Ganesha<sup>1,2,3</sup>

[dfdachi@piksi.ac.id](mailto:dfdachi@piksi.ac.id)<sup>1</sup>, [agetiawan@piksi.ac.id](mailto:agetiawan@piksi.ac.id)<sup>2</sup>, [pritobe1@gmail.com](mailto:pritobe1@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

Business and economic competition is getting tougher, forcing every company to survive in the midst of difficulties that occur. The purpose of this research is to find out whether discipline and training can affect productivity at PT. Digital Property Solutions. his research uses is a quantitative type. All employees of PT. The Digital Property Solution that will be used as the population and the sample taken uses as many as 30 respondents. Multiple Linear Analysis will be carried out in this study. From the study of discipline variables, the calculated T value is 4.043 and the T table value is 1.683 showing that there is a high level of influence between disciplines on productivity. The training variable obtained the results of the T test with a Tcount value of 1.763 and a Ttable value of 1.683 thus indicating a significant influence between training on productivity. Furthermore, the results of the study stated that 68.5% of employee productivity was influenced by discipline and training.

**Keywords:** Discipline, Training, Productivity.

#### **ABSTRAK**

Ketatnya persaingan bisnis dan ekonomi, memaksa setiap perusahaan untuk bertahan di tengah kesulitan yang terjadi. Tujuan meneliti adalah agar diketahui apakah disiplin dan pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas di PT. Solusi Digital Properti. penelitiannya menggunakan adalah jenis kuantitatif. Seluruh karyawan PT. Solusi Digital Properti yang akan digunakan sebagai populasi dan sampel yang diambil memakai sebanyak 30 responden. Analisa Linear berganda yang akan dilakukan pada penelitian ini. Dari penelitian variabel disiplin didapat nilai T hitungnya ialah 4,043 dan nilai T tabelnya ialah 1,683 memperlihatkan terdapatnya pengaruh dalam tingkat yang tinggi diantara disiplin terhadap produktivitas. Variabel pelatihan memperoleh hasil uji T dengan nilai  $T_{hitung}$  1,763 dan nilai  $T_{tabel}$  1,683 dengan demikian menunjukkan produktivitas dipengaruhi oleh pelatihan. Selanjutnya, hasil penelitian menyatakan bahwa 68,5% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan pelatihan.

**Kata Kunci :** Disiplin, Pelatihan, Produktivitas.

### **1. Pendahuluan**

Diera yang semakin maju ini, membuat dunia bisnis menjadi semakin berkembang. Kompetisi dalam dunia bisnis dan juga ekonomi menjadi semakin ketat, memaksa organisasi dan perusahaan untuk bertahan di tengah kesulitan yang terjadi. Dunia bisnis di Indonesia dipengaruhi oleh bentuk pasar perdagangannya.

Untuk mengatasi kompetisi yang terjadi dalam dunia bisnis, yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan mutu baik dari segi peralatan, hasil produk, dan yang tidak kalah penting harus meningkatkan kualitas dari pegawainya. Memiliki modal itu tidak akan membuat perusahaan mencapai keinginannya. jikalau para pekerja dalam perusahaan itu tidak kompeten. Dengan itu perusahaan dan juga karyawan harus bekerja sama dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Tepat waku saat datang

kerja dan pulang kerja, tidak sering cuti, dan juga merapikan kembali peralatan dan perlengkapan kantor yang telah digunakan, merupakan penilaian vbagi PT. Soulusi Digital Properti dalam menilai disiplin kerja atau tidak displinnya pegawai. Oleh karena itu, adanya disiplin kerja dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tingkat kedisiplinannya tinggi dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan produktif dan juga dapat meningkatkan produktivitas.

Pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan mengembangkan kreativitas karyawan. Sehingga dapat menolong para pekerjass dalam mengerjakan pekerjaannya, memahami apa yang dikerjakan, dan menambah pengetahuan. Ketidak cakapan dari pegawai dapat membut perusahaan tidak mencapai tujuan, dari itu perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh pekerja, dalam meningkatkan kemampuannya. Dengan mengadakan pelatihan bagi setiap karyawan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Produktivitas menjadi variabel utama yang dibutuhkan perusahaan untuk menyelesaikan apa yang sudah ditetapkan. Adanya Produktivitas kerja yang tinggi pada setiap karyawan, perusahaan tersebut memperoleh manfaat dan juga bagi para pekerja. Memiliki mental dan sikap yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikikan pengusaha dan juga setiap pegawai yang bekrja dalam perusahaan itu memiliki tanggungjawab untk meningkatakan produktivitas. Disiplin dan pelatihan menjadi salah sati faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin**

Disiplin pada dasarnya muncul dari diri sendiri disertai dengan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut KBBI, pengertian disiplin ialah peraturan terhadap ketaatan. Sinambela, (2018) disiplin merupakan setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.. Latainer dalam Sutrisno (2017: 87) juga mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Jadi bisa menyimpulkan disiplin merupakan cara terwujudnya kepekaan seseorang untuk menunjukkan rasa sopan santun terhadap aturan dan kesadaran dalam melakukan kebiasaan yang berlaku di perusahaan.

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan melaksanakan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya, 6 indikator ini berdasarkan tanggapan dari (Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara & Octorent : 2011)

### **Pelatihan**

(Sukoco & Soedarso, 2016) berpendapat bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. (Rivai Veithzal, 2014) menyebutkan 5 indikator dari pelatihan diantaranya ialah : kualitas materi pelatihan, kualitas metode penelitian, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, dan kualitas peserta pelatihan.

Pelatihan kerja yang diadakan berfokus pada kebutuhan jangka panjang untuk membantu pegawai menyiapkan diri sendiri untuk menangani peralihan kerja atau pun posisi dalam perusahaan yang bisa menyebabkan perubahan dalam pekerjaannya baik bertambah

atau berkurangnya pekerjaan yang akan di pertanggung jawabkan. Di bawah ini ada beberapa manfaat dari pelatihan yang diadakan. yaitu: Memajukan kapasitas dan jumlah produktivitas. menurut (Simamora, 2004), pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan, mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, dan juga menolong mengembangkan kemampuan.

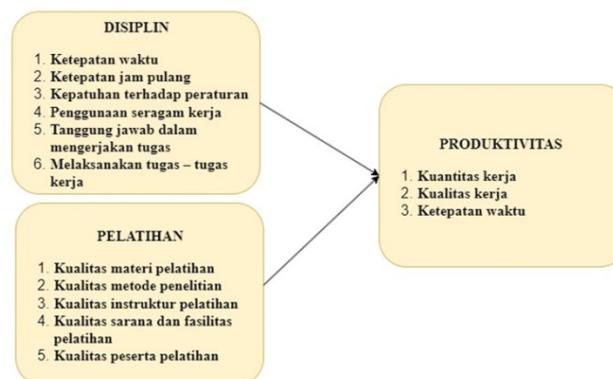
Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, Meningkatkan ketetapan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan (*absolence*), dan meningkatkan perkembangan pegawai tujuan dari perusahaan menurut (Mangkunegara, 2009).

### Produktivitas

Produktivitas adalah salah satu variabel yang keberadaannya dapat menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan. Bila karyawan dalam perusahaan dapat merubah cara bekerja mereka dalam hal yang baik dari waktu ke waktu maka perusahaan itu bisa mencapai tujuan tepat pada waktunya. Produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno 2016). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) (Hasibuan, 2013). Bila produktivitas kerja seseorang meningkat dapat menghemat waktu yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.

Indikator yang akan digunakan untuk mengukur produktivitas ialah : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, menurut pendapat (Simamora, 2004)

### Paradigma Variabel



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono 2014). Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Meliputi beberapa Hipotesis ialah :

H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) dengan Produktivitas (Y)

H<sub>2</sub> : Adanya pengaruh Pelatihan (X<sub>2</sub>) dengan Produktivitas (Y)

H<sub>3</sub> : Adanya pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas (Y)

### 3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif yang akan dipergunakan, sebab hal ini dituju untuk dapat diketahui adakah disiplin dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Solusi Digital Properti. Populasinya ialah sejumlah 32 orang karyawan PT. Solusi Digital Properti dan sampelnya ialah sebanyak populasi yang terdapat pada PT. Solusi Digital Properti.

Untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam uji kuesioner, hal yang harus dilakukan terlebih dahulu ialah membuat daftar pertanyaan. Teori-teori yang sudah ada, dijadikan sebagai pedoman dalam membuat daftar pertanyaan atau kuesioner. Skala Likert yang akan digunakan untuk mengukur setiap pertanyaan pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang mengenai suatu kejadian yang sedang terjadi saat itu, ini adalah pengertian dari skala Likert.

**Tabel 1. Skala Likert**

<u>Pertanyaan</u>	<u>Bobot</u>
<u>Sangat Setuju</u>	5
<u>Setuju</u>	4
<u>Netral</u>	3
<u>Kurang Setuju</u>	2
<u>Tidak Setuju</u>	1

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

Operasionalisasi Variabel			
Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengaturan
Disiplin (X1)	Disiplin adalah suatu tindakan karyawan PT. Solusi Digital Properti untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2. Ketepatan jam pulang, 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, 6. Melaksanakan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses melatih dan mengembangkan pengetahuan,	1. Kualitas materi pelatihan, 2. Kualitas metode penelitian, 3. Kualitas instruktur pelatihan, 4. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan,	Likert
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada	1. Kuantitas kerja, 2. Kualitas kerja, 3. Ketepatan waktu.	Likert

Analisa data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda dimana rumus yang akan digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Y : Variabel Terikat (dependent variable)  
a : Konstanta (intercept)  
X1 - Xn : Variabel bebas (independent variabel)  
b1 – b5 : Besaran yang digunakan (koefisien regresi)

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada table dapat dilihat dari analisis ini menunjukkan besarnya nilai konstanta yang di hasilkan ialah 5,790, koefisien regresi pada variabel disiplin sejumlah 0,612, dan sejumlah 0,264 pada variabel pelatihan. Menggunakan SPSS, dapat menunjukkan hasil output dari uji regresi linear berganda, hasilnya yaitu :

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.790	3.126		1.852	.074
	X1	.612	.151	.618	4.043	.000
	X2	.264	.150	.270	1.763	.088

a. Dependent Variable: Y

Diperoleh persamaan Linear berganda yang akan digunakan ialah :

$$Y = 5,790 + 0,612X_1 + 0,264X_2 \quad Y = 5,790 + 0,612X_1 + 0,264X_2$$

Dalam penelitian ini variabel disiplin dan produktivitas terhadap produktivitas karyawan di PT. Solusi Digital Properti memiliki pengaruh yang positif ini disebabkan, karena nilai konstanta sebesar 5,790.

Nilai koefisien variabel disiplin (X1) sebesar 0,612, dengan jumlah ini, variabel disiplin dapat dikatakan mengalami peningkatan, sehingga dapat membuat produktivitas karyawan di PT. Solusi Digital Properti meningkat. Yang memiliki pengaruh sebesar 61,2% selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Nilai koefisien variabel pelatihan (X2) sebesar 0,264, dengan jumlah ini, variabel pelatihan dapat dikatakan mengalami peningkatan, sehingga dapat membuat produktivitas karyawan di PT. Solusi Digital Properti meningkat. Yang memiliki pengaruh sebesar 26,4% selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

##### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam mengukur seberapa akurat model untuk menjelaskan variabel disiplin dan pelatihan uji yang digunakan ialah uji Determinasi. Determinasi memiliki nilai koefisien yaitu sebesar nol sampai dengan satu. Apabila nilainya mendekati satu, itu berarti variabel independenya hampir menjelaskan informasi yang membutuhkan untuk menguji variasi variabel dependennya. Nilai hitung koefisien determinasinya dapat dilihat pada table 8 dibawah ini :

**Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.685	6.267

a. Predictors: (Constant), X2, X1

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Ket KD = Koefisien determinasi

R = Korelasi

Maka,  $KD = (0,840)^2 \times 100\%$   
 $= 70,60\%$

Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya ialah koefisien determinasi variabel disiplin dan pelatihan memperoleh korelasi sebesar 70,60 % atau sebesar 0,706, dalam kategori sangat kuat.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,685, variabel disiplin dan pelatihan menunjukkan bahwa sebesar 68,5% secara uji determinasi mempengaruhi produktivitas karyawan, selebihnya 31,5% variabel lainnya yang akan mempengaruhi produktivitas.

### Pengujian Parsial (T)

Untuk dapat diketahui pengaruh antara variabel X terhadap Y dapat dilakukan dengan melakukan uji parsial. Dengan mengetahui nilai T hitung dapat di bandingkan dengan nilai T table yang tingkat kesalahannya ialah 0,05.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial (T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.790	3.126		1.852	.074
	X1	.612	.151	.618	4.043	.000
	X2	.264	.150	.270	1.763	.088

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji T yang diperoleh dari ialah produktivitas dipengaruhi oleh disiplin. Ditemukan t tabel dengan sig  $0,10/2 = 0,05$  yaitu sejumlah 1,683. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig variabel disiplin terhadap produktivitas sejumlah  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai t hitung  $4,043 \geq$  nilai t tabel 1,683, adanya pengaruh antara variabel disiplin terhadap variabel produktivitas yang signifikan.

Untuk hasil uji T yang diperoleh adalah produktivitas dipengaruhi oleh variabel disiplin. Ditemukan t tabel sejumlah 1,683. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig variabel pelatihan terhadap produktivitas sejumlah  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai t hitung  $1,763 \geq$  nilai t tabel 1,683 dan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas.

### Pengujian Simultan (F)

Uji ini dilakukan agar dapat diketahui Disiplin dan pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas dengan dilakukannya uji statistic F. Tingkat pengaruh kesignifikan Alpha adalah 5%.

**Table 6. Hasil pengujian Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2730.461	2	1365.230	34.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1139.039	29	39.277		
	Total	3869.500	31			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Didapat nilai F hitungnya ialah  $34,759 > F$  table 2,658. Dengan demikian, terdapat pengaruh anantara disiplin dan pelatihan terhadap produktivitas kerja para pekerja di PT. Solusi Digital Properti. Ini berarti menunjukkan agar dapat ditingkatkannya produktivitas, dengan melakukan peningkatan variabel disiplin dan pelatihan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

1. Dengan melakukan uji parsial, hasil yang didapatkan ialah terdapat pengaruh antara variabel disiplin dengan produktivitas
2. Dengan melakukan uji parsial, hasil yang didapatkan ialah terdapat pengaruh antara variabel pelatihan dengan produktivitas.
3. Diketahui uji simultan ( F ) diperoleh F hitung 34,759 itu berarti F hitungnya lebih besar dari F table kerana F tabel nya ialah sebesar 2,658, dengan demikian terdapat pengaruh antara variabel disiplin dan pelatihan terhadap produktivitas.
4. Diketahui uji  $R^2$  nilainya ialah 0,706 atau 70,60 % dengan demikian koefisien nya sangat kuat dari disiplin dan pelatihan terhadap produktivitas. Dan juga nilai koefisien determinasi adjusted  $R^2$  (Adjusted R Square) nilainya ialah 0,685. Dengan demikian secara bersama sama produktivitas dapat dipengaruhi 68,5% oleh disiplin dan pelatihan.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara & Octorent. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Adji, W. H., & Adji, W. Z. (2021). Dampak Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemberdayaan Sosial Bina Remaja (Bpsbr). *Jurnal Co Management*, 4(2), 659-664.
- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725-733.
- Al Fath, A. T., & Adji, W. H. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1613-1624.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. bumi askara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (Refika Adi).
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik. com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(3), 213-226.
- Pramanik, N. D. (2021). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas, Etos Kerja dan Motivasi Karyawan selama Bekerja di Rumah (WFH). *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 9(2), 12-TO.
- Rivai Veithzal, S. & E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). PT Rajawali press.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Henry Simamora).pdf* (p. 681). [http://perpustakaan.bldk.mahkamahagung.go.id/index.php?p=fstream&fid=2491&bid=1513&fname=Manajemen Sumber Daya Manusia \(Henry Simamora\).pdf](http://perpustakaan.bldk.mahkamahagung.go.id/index.php?p=fstream&fid=2491&bid=1513&fname=Manajemen Sumber Daya Manusia (Henry Simamora).pdf)
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit CV. Alfabeta.

- Sukoco, I., & Soedarso, S. W. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Studi Kasus, Motivasi, dan Internasionalisasi*. xii +.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.