

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. BINTANG MAS KOTA TEBING TINGGI

Christin Natalia Sianipar¹, Silvy Cindiana²

STIE Bina Karya, Tebing Tinggi

e-mail: christinsianipar@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of work discipline on employee work productivity, with work morale serving as an intervening variable at CV. Bintang Mas, Tebing Tinggi City, Indonesia. The variables investigated in this study include work discipline, work productivity, and work morale. This research employed a quantitative research design. The study population consisted of all 30 employees of CV. Bintang Mas, Tebing Tinggi City. Given the relatively small population size, a saturated sampling technique (census sampling) was adopted, whereby all members of the population were included as research respondents. Data were collected through interviews, questionnaires, and direct observation. The data were analyzed using simple linear regression analysis. The findings indicate that work discipline has a positive and statistically significant effect on both work morale and employee work productivity. In contrast, work morale has a negative and statistically insignificant effect on employee work productivity. Furthermore, work morale does not mediate the relationship between work discipline and employee work productivity at CV. Bintang Mas, Tebing Tinggi City.*

Keywords: *Work discipline, Work productivity, and Work spirit*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada CV. Bintang Mas kota Tebing Tinggi. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, produktivitas kerja, dan semangat kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada CV. Bintang Mas kota Tebing Tinggi yang berjumlah 30 orang. Dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan pengamatan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan produktivitas kerja. Semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Mas kota Tebing Tinggi.

Kata kunci: Disiplin kerja, Semangat kerja, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan. Menurut Singodimejo (dalam

Siadari, 2018) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan hasil pra survey dari wawancara dengan seorang Manajer di perusahaan CV. Bintang Mas yang bernama bapak Effendi, mengatakan bahwa dari 30 karyawan terdapat sekitar

8 orang yang sering terlambat datang dan juga terdapat beberapa karyawan yang datang tepat waktu akan tetapi tidak langsung bekerja/melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menghambat produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, menurut Ariani, Saputri, dan Suhendar (2020). Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.

Penelitian (Prastiwi 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di WARUNK WOW KWB Ponorogo)” membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi di perusahaan CV Bintang Mas Kota Tebing Tinggi terlihat bahwa masih rendahnya rasa disiplin dan semangat kerja dalam diri karyawannya seperti yaitu seringkali karyawan terlihat absen, datang kerja terlambat dari waktu yang ditetapkan, masih banyaknya karyawan yang kembali tidak tepat waktu setelah jam istirahat, ada karyawan yang menelantarkan pekerjaannya dan mengerjakan hal diluar tugasnya pada jam kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Lehmann (dalam Prof. Dr. A. Muri Yusuf, 2014, p. 62) Penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian replikasi. Menurut Sugiyono (2013) penelitian replikasi adalah pengulangan eksperimen dasar dari penelitian yang pernah dilakukan oleh (Prastiwi 2021) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di WARUNK WOW KWB Ponorogo).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bintang Mas Kota Tebing Tinggi sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasi karyawan CV. Bintang Mas Kota Tebing Tinggi sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kusioner, studi Pustaka. Dalam penelitian ini Teknik analisis data dengan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yaitu; uji normalitas, uji hipotesis; uji t, determinasi square dan uji analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 1 = 29$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.3550 (Ghozali, 2016:463),

selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel dalam tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Produktivitas Kerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,839	0.3550	Valid
2	0,533	0.3550	Valid
3	0,749	0.3550	Valid
4	0,804	0.3550	Valid
5	0,748	0.3550	Valid
6	0,853	0.3550	Valid
Variabel Semangat Kerja (Z)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.524	0.3550	Valid
2	0.665	0.3550	Valid
3	0.622	0.3550	Valid
4	0.668	0.3550	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.515	0.3550	Valid
2	0.698	0.3550	Valid
3	0.764	0.3550	Valid
4	0.760	0.3550	Valid

Uji Reabilitas

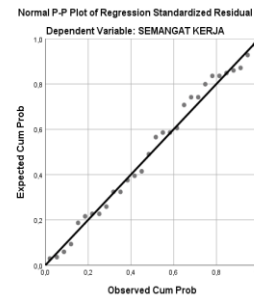
Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kons tanta	Relia bilitas
Variabel Produktivitas Kerja (Y)	0,789	0,6	Reliabel
Variabel Semangat Kerja (Z)	0,735	0,6	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja (X)	0,773	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Persamaan I

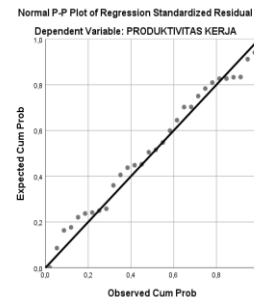
Uji Normalitas



Gambar 2 Normal P Plot

Qa11AData yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154).

Uji Asumsi Klasik Persamaan II Uji Normalitas



Gambar 3 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154).

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Persamaan I

Model	Unstandar dized Coefficients	Standar dized Coefficients
	B Std. Error	Beta

1 (Constant)	5,550	3,746	
DISIPLIN KERJA	,559	,217	,438

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + \varepsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 5,550 + 0,559X_{14}$

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Persamaan II

Model	B	Unstan dardized Coefficients	Standar dized Coefficients
		Std. Err or	Beta
1 (Constant)	9,466	1,695	
Disiplin Kerja	1,036	,292	,620
Semangat Kerja	-,149	,228	-,114

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \varepsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 9,466 + 1,036X_1 + (-0,149)Z$

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,438 ^a	,191	,163	2,31430

Besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,163 atau 16,3%. Hal ini menunjukkan jika Variabel Disiplin Kerja (X) dapat menjelaskan Variabel Semangat Kerja (Z) sebesar 16,3%, sisanya 83,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja.

Tabel 6 Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,345	1,43864

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Rekrutmen (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,286 atau 28,6%. Hal ini menunjukkan jika variabel X, dan variable Z dapat menjelaskan Variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 28,6%, sisanya sebesar 71,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7 Uji Parsial (t) Persamaan I

Model	B	Unstan dardized Coeffi cients	Standar dized Coeffi cients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1 Constant	5,550	3,746		1,48	,150
Disiplin Kerja	,559	,217	,438	2,57	,016

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,574) > t_{tabel} (2,045)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap Variabel Semangat Kerja (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eriska Dewi Prastiwi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara positif dan

signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Semangat Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-0,654) < t_{tabel} (2,045)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,519 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Semangat Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra Agung Nidra Putra (2017) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara semangat terhadap produktivitas kerja.

Analisis Jalur

Tabel 8 Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

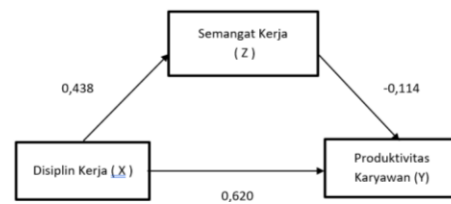
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,550	3,746	
DISIPLIN KERJA	,559	,217	,438

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Tabel 9 Nilai Standardized Coefficients Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,466	4,695	
Disiplin Kerja	1,036	,292	,620
Semangat Kerja	-,149	,228	-,114

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Gambar 2 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analysis yang didapat dari uji yang dilakukan maka di dapat dirumuskan dalam pembahasan:

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis diterima.

Faktor yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Labudo, 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori pendukung yang dilakukan Noorma Anggunsari (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap variabel Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis maka hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja. Dengan demikian hipotesis diterima.

Disiplin menurut SAS Tulenan (2015) adalah salah satu factor yang menentukan produktivitas. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Pengaruh Variabel Semangat Kerja Terhadap variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan demikian hipotesis ditolak.

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Sri Widodo (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka instansi memperoleh manfaat, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai, dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra Agung Nidra Putra (2017) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara semangat terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Variabel Disiplin kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja melalui variabel Semangat kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui Variabel Semangat Kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap Variabel Produktivitas Kerja sehingga dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

Produktivitas menurut Julita Linda Keles, Femmy Tasik, Joyce J. Rares (2020) dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain semangat, disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung

oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Peningkatan produktivitas kerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi/positif merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Eriska Dewi Prastiwi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bintang Mas Tebing Tinggi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Bintang Mas Tebing Tinggi.
3. Semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Bintang Mas Tebing Tinggi.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas kerja lebih besar dari pada pengaruh secara tidak langsung karyawan CV. Bintang Mas Tebing Tinggi.
5. Variabel Semangat kerja tidak memediasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Bintang Mas Tebing Tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Desi, Ika Puji Saputri, dan Indri Astiana Suhendar. 2020. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI

- TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU.” 1(3):268–79. doi: 10.31933/JIMT.
- Dotulong, Lucky, dan Shannon Assagaf. 2015. “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(2):639–49.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2015. *Buku Ajar Msdm 2*. Vol. 185.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu. S. P. 2012. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hindriari, Reni. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok.” *JURNAL SeMaRaK* 1(1):92–107.
- Hulu. 2018. “Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai kantor camat siduaori kabupaten nias selatan skripsi.”
- Prastiwi, Eriska Dewi. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di WARUNK WOW KWB Ponorogo).” Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M. P. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. K E N C A N A.
- Putra, Aditya Maulana. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Pertama Mina Sutra Perkasa Di Puger Jember.” Jember.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*.
- Sahid Syahputra. 2017. “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Makassar.”
- Siadari, Coki. 2018. “Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli.” *kumpulanpengertian.com*. Diambil 14 Maret 2022 (<https://www.kumpulanpengertian.com/2018/03/pengertian-disiplin-kerja-menurut-para.html>).
- Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: K E N C A N A.
- Tsauri, Sofyan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 35.
- Wardani, Aprina. 2017. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syahriah Mandiri Kantor Cabang Kendal).”
- Yasin, dan Nugraha. 2015. “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu.” *Jurnal Kiat* 7.
- Zulkifli Rusby. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 4:763–73.