

Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja

Zahra Nur Haliza ^{1*}, Nurvi Oktiani ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

* E-mail: zahranurhaliza185@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 10-10-2023

Revision: 18-03-2024

Published: 28-03-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i4.40

A B S T R A K

Dalam sebuah perusahaan memiliki sikap disiplin kerja dan produktivitas kerja sangat penting diterapkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Buana. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dan metode pengambilan datanya menggunakan metode *sampling non-probability* dengan menggunakan penetapan sampel *purposive sampling* dan rumus slovin, sehingga dapat diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta produktivitas kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta pada uji simultan didapatkan hasil yaitu baik disiplin kerja dan produktivitas kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penerapan disiplin kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Aksara Buana harus lebih memperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

In a company, having an attitude of work discipline and work productivity is very important for employees to implement to improve employee work performance. The aim of this research was to determine the influence of work discipline and work productivity on the performance of PT. Aksara Buana employees. This research method uses quantitative statistical methods and the data collection method uses a non-probability sampling method using purposive sampling and the Slovin formula, So that the number of samples in this study can be obtained as many as 52 people. Based on the results of the analysis, it was found that work discipline has an influence on employee performance, and work productivity also has an influence on employee performance. And in the simultaneous test, the results obtained were that both work discipline and work productivity together had effect on employee performance. Thus, the application of

Acknowledgment

work discipline and work productivity to PT. Aksara Buana employees must pay more attention to increasing employee performance.

Keyword: *Work Discipline, Work Productivity, Employee Performance*

©2024 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan manajemen SDM, yakni guna memastikan organisasi dalam mencapai keberhasilan melalui kinerjanya. Kinerja karyawan ialah hasil atau prestasi kerja yang diraih karyawan dan dinilai berdasarkan kegiatan yang sudah ditetapkan oleh pihak instansi atau perusahaan (*company*). Memiliki kinerja yang efektif dan efisien sangatlah penting dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan memiliki sikap disiplin kerja sangat penting diterapkan oleh karyawan agar pekerjaan yang dimiliki dapat berjalan dengan baik. Penerapan disiplin kerja dalam lingkungan perusahaan dapat membawa dampak positif terhadap karyawan, salah satunya karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja

PT. Aksara Buana termasuk *company* yang berkecimpung di bidang percetakan. Lokasinya di Jl, Pahlawan Revolusi No. 5 AB, Pondok Bambu, Duren Sawit, Jakarta Timur. PT. Aksara Buana sudah berdiri sejak tahun 2013 dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini, dipilih PT. Aksara Buana sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti melihat karyawan PT. Aksara Buana bisa dibilang masih kurang menerapkan disiplin dalam bekerja.

Tabel 1. Presentase Kehadiran Karyawan

Absensi Kehadiran sebenarnya	Absensi Kehadiran yang Tercatat
70%-80%	80%-90%

Sumber: data sekunder diolah (2023)

Salah satu faktor kurangnya disiplin dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Aksara Buana ini adalah dengan penggunaan absensi yang masih manual, banyak karyawan yang melakukan kecurangan dalam melakukan absensi kehadiran. Kecurangan yang dilakukan yaitu dengan memanipulasi data absensi menggunakan tulisan tangan dan melakukan titip absen kepada karyawan lainnya. Penggunaan absensi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan karyawan.

Melihat dari kurangnya efisien penggunaan absensi di PT. Aksara Buana ini, mengakibatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja menurun sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan diatas, seharusnya perusahaan dapat meningkatkan lagi kedisiplinan karyawannya agar produktivitas pada perusahaan tersebut meningkat dan membuat kinerja pada perusahaan tersebut baik. Dengan memberikan arahan dan peringatan kepada karyawan yang masih kurang disiplin merupakan langkah yang tepat dalam mengatasi permasalahan ini. Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik menggunakan judul Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksara Buana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif guna mengukur pengaruh penerapan disiplin kerja serta produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Buana. Penelitian dilakukan pada PT. Aksara Buana yang berlokasi di Jl. Pahlawan Revolusi No. 5 AB, Pondok Bambu, Jakarta Timur. Waktu penelitian ini dimulai sejak tanggal 3 April 2023 sampai 3 Juli 2023. Populasi yang dipakai ialah semua karyawan PT. Aksara Buana yang jumlahnya 60 orang yang dimana terdiri dari berbagai macam divisi, diantaranya adalah divisi pra-produksi (17 orang), divisi produksi (35 orang), divisi pengantaran (8 orang). Ssampel yang diambil menggunakan teknik purposive sampling, yaitu terdiri dari 52 karyawan PT. Aksara Buana yang dimana hasil sampel tersebut telah diperhitungkan menggunakan rumus *slovin*. Pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu wawancara dan kuesioner, data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan metode observasi, analisis yang digunakan yaitu menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh dan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
H₂: Terdapat pengaruh dan hubungan antara produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan
H₃: Terdapat pengaruh dan hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria data dianggap valid nilai *rhitung* > *rtabel* serta nilai sig. < 0,05, begitu pun sebaliknya. Nilai *rtabel* dengan taraf sig. = 0,05 serta df - 2 = 52 - 2 = 50 sebesar 0,279.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Kondisi	Keterangan
X1.1	0,462	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,658	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,453	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,685	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,684	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0,627	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0,375	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0,744	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0,582	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0,583	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *r*hitung > *r*tabel serta nilai signifikansi < 0,05. Dimana *r*hitung pada setiap indikator disiplin kerja mendapat nilai diatas *r*tabel. Nilai *r*tabel ialah 0,279 dimana hasil itu didapat dari rumus *r*tabel (df = n – 2). Sehingga dapat dinyatakan data setiap indikator variabel disiplin kerja valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item Pernyataan	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Kondisi	Keterangan
X2.1	0,510	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,664	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,722	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0,743	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0,725	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0,718	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0,740	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.8	0,638	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.9	0,669	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.10	0,374	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas dimana pada tabel diatas menunjukkan nilai *r*hitung > *r*tabel. Dengan nilai *r*tabel sebesar 0,279 serta nilai sig. < 0,05 sehingga bisa dikatakan setiap indikator variabel produktivitas kerja valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Kondisi	Keterangan
Y1	0,597	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y2	0,744	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y3	0,769	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y4	0,752	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y5	0,814	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Y6	0,729	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y7	0,731	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y8	0,685	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y9	0,809	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y10	0,758	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y11	0,769	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada variabel kinerja karyawan juga memperoleh data pada gambar diatas yang dimana data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) serta nilai sig. $< 0,05$ sehingga bisa dinyatakan bahwa indikator pada variabel kinerja karyawan valid.

Uji Reallibilitas

Uji ini memakai rumus Alpha Cronbach (α) yang dimana penelitian ini sudah melakukan uji validitas sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.776	.788	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Menurut Nunnally dalam (Ghozali, 2018 : 46) untuk mengetahui data reliabel atau tidak nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,07$. Hasil di atas memperlihatkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,776 yang dimana variabel disiplin kerja memiliki data yang reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Merujuk gambar di atas, nilai Alpha Cronbach' ialah 0,849 yang dimana nilai tersebut $> 0,07$ sehingga dapat dinyatakan variabel produktivitas kerja reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	11

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Sebagaimana seperti variabel-variabel sebelumnya, dalam konteks variabel kinerja karyawan, terdapat koefisien *Cronbach Alpha* dengan nilai 0,918. Dalam uji reliabilitas, data dianggap reliabel jika koefisien ini melebihi 0,07. Oleh karena itu, variabel kinerja karyawan reliabel, sebab nilainya $0,918 > 0,07$.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06747241
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.099
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c

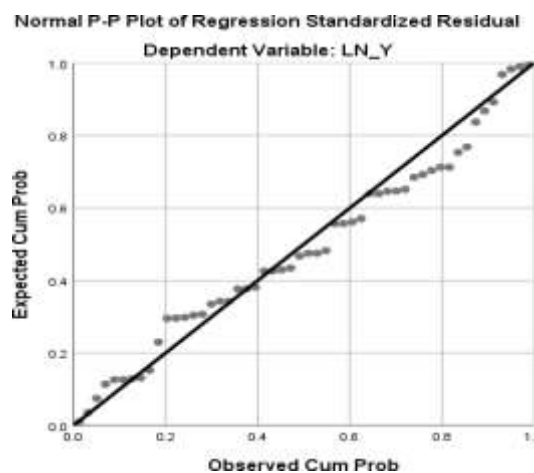
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Pada data, diketahui nilai sig. ialah $0,158 > 0,05$, maka distribusi dari model regresi adalah normal. Selain memakai tabel K-S, pengujian ini bisa dilihat melalui data *Normal Probability Plot (P-Plot)*. Berikut merupakan pengujian normalitas menggunakan *Normal Plot*.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas – P Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Bisa diamati bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, yang memperlihatkan pola distribusi normal, maka dapat

dikatakan model regresi diatas memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

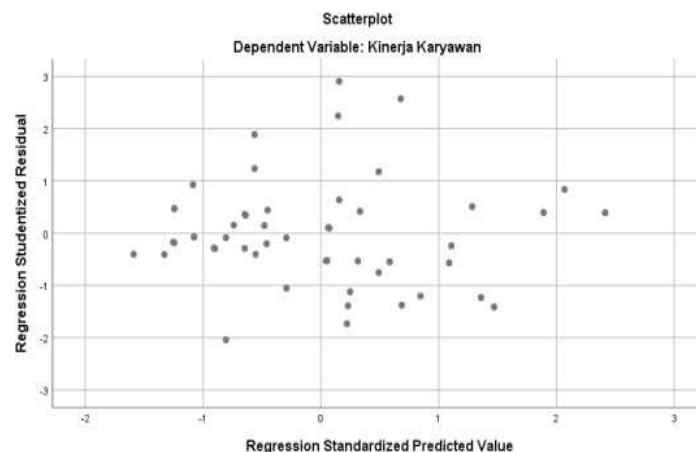
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.818	4.909			.574	.569	
Disiplin Kerja	.329	.172	.254	1.914	.061	.447	2.239
Produktivitas Kerja	.692	.159	.577	4.351	.000	.447	2.239

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Uji ini memiliki kriteria hasil dimana dalam uji ini bisa diamati dari nilai tolerance serta VIF, yakni bila nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 berarti terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2018). Pada hasil menunjukkan nilai tolerance $0,447 > 0,10$ dan nilai VIF menunjukkan $2.239 < 10.00$ yang artinya dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Pada uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan hasil dari pengujian scatterplot. Dimana pada hasil diatas membagikan pola-pola menyebar luas diantara titik 0 sumbu Y sebagai akibatnya dapat diambil simpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.600	.06884	1.636

a. Predictors: (Constant), LN_X2, LN_X1

b. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Merujuk gamabr di atas, nilai DW-nya ialah 1,636 serta nilai dL: α : 5%. Juga n =52 serta K: 2 yang dimana nilai dL, yakni 1,462, serta nilai du, yakni 1,628. Untuk mengetahui nilai dl dan du, dapat diperiksa melalui tabel Durbin Watson.

Uji Linearitas

Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	797.009	14	56.929	4.504 .000
			589.868	1	589.868	46.66 .000
					6	
		Deviation from Linearity	207.141	13	15.934	1.261 .279
	Within Groups		467.683	37	12.640	
	Total		1264.692	51		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Pengujian linearitas dapat ditentukan berdasarkan nilai signifikansi. Data diatas menunjukkan nilai sig. antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) ialah 0,279 yang dimana dalam uji linearitas, jika nilai $> 0,05$ maka dapat dinyatakan linear.

Uji Linearitas Variabel Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Variabel Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kinerja Karyawan * Produktivitas Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	893.567	14	63.826	6.363 .000
			741.538	1	741.538	73.929 .000
		Deviation from Linearity	152.029	13	11.695	1.166 .341

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Within Groups	371.125	37	10.030		
Total	1264.69	51			
	2				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Mengacu data di atas, nilai sig. antara variabel produktivitas kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) berada pada nilai 0,341 yang dimana dalam uji linearitas, bila nilai sig. > 0,05, maka bisa dianggap datanya linear.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		LN_X1	LN_X2	LN_Y
LN_X1	Pearson Correlation	1	.734**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52
LN_X2	Pearson Correlation	.734**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52
LN_Y	Pearson Correlation	.690**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Hasil tabel uji koefisien korelasi di atas:

- Ada korelasi kuat antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan dilihat pada nilai koefisiennya, yakni 0,690.
- Pada hasil korelasi variabel produktivitas kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *pearson correlation* 0,761 yang dimana dalam interpretasi korelasi kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat.
- Variabel disiplin kerja (X1) serta produktivitas kerja (X2) level korelasinya kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai *pearson correlation* sebesar 0,690 dan 0,761.

Dari ketiga hasil korelasi di atas, dapat diperoleh simpulan hipotesis, yaitu:

H₁: Ada hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Nilai *pearson correlation* ialah 0,690 sehingga variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

H₂: Ada hubungan antara variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan Nilai *pearson correlation* ialah 0,761 sehingga dapat disimpulkan variabel produktivitas kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

H₃: Ada hubungan antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut tabel diatas dapat dilihat hasil nilai *pearson correlation* pada variabel disiplin kerja serta produktivitas kerja derajat hubungannya kuat terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,690 (X1 terhadap Y) serta 0,761 (X2 terhadap Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji ini memiliki kriteria:

- Bila nilai t-hitung > t-tabel serta sig. < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, bisa dinyatakan bahwa variabel *independent* memberi pengaruh signifikan terhadap dependennya.
- Bila nilai t-hitung < t-tabel serta sig. > 0,05, maka Ha ditolak serta Ho diterima. Jadi, bisa dikatakan variabel *independent* tidak memberi pengaruh kepada dependennya.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.318	.403		.788	.434
	LN_X1	.337	.154	.285	2.184	.034
	LN_X2	.600	.142	.552	4.230	.000

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja

Pada hasil data diatas dapat dilihat nilai t-hitung > t-tabel dimana mendapatkan nilai 2,184 > 2,010 serta nilai sig. 0,034 < 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa H1 diterima atau terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T Variabel Produktivitas Kerja

Pada hasil data diatas dapat dilihat nilai thitung > ttabel dimana mendapatkan nilai 4,230 > 2,010 serta nilai sig. 0,00 < 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa H2 diterima atau terdapat pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan serta ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.373	2	.186	39.327	.000 ^b
	Residual	.232	49	.005		
	Total	.605	51			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), LN_X2, LN_X1

Sumber: data diolah

Pada uji simultan (F) memiliki kriteria bila nilai F-hitung > F-tabel serta nilai sig. < 0,05, maka Ho ditolak serta Ha diterima, begitu pun sebaliknya. Hasil menunjukkan nilai F-hitung 39,327 serta nilai sig. 0,00 < 0,05. Jadi, bisa dinyatakan bahwa variabel *independent* (disiplin kerja dan produktivitas kerja) secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap dependennya (kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.600	.06884

a. Predictors: (Constant), LN_X2, LN_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Hasil uji R^2 memperoleh data R-Square 0,616 yang dimana variabel disiplin kerja serta produktivitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,6% serta sisanya 38,4% mendapat pengaruh dari faktor lainnya di luar model ini (motivasi, kompensasi, absensi) sehingga dapat disimpulkan model cukup baik.

Analisis Linear Berganda

Tabel 14. Hasil Output Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.318	.403		.434
	LN_X1	.337	.154	.285	.034
	LN_X2	.600	.142	.552	.000

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil output data diatas, dirumuskan model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,318 + 0,337X_1 + 0,600X_2 + \epsilon$$

Simpulannya:

- Nilai konstanta ialah 0,318 yang berarti bila variabel disiplin kerja serta produktivitas kerja = nol, maka kinerja karyawan ialah 0,318.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,337 dengan menghasilkan hubungan positif sehingga memperlihatkan bahwa bila disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebanyak 0,337 dengan asumsi *ceteris paribus*.
- Nilai koefisien regresi X2 ialah 0,600 dengan korelasi positif sehingga memperlihatkan bahwa apabila produktivitas kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebanyak 0,600 dengan asumsi *ceteris paribus*.

Pembahasan dan Hasil

Jumlah responden yang dipakai ialah 52 orang dengan karakteristik responden diantaranya berdasarkan *gender* (laki-laki serta perempuan). Pada karakteristik *gender* memiliki jumlah tertinggi pada laki-laki yang dimana sejumlah 45 orang, karakteristik responden pada penelitian ini juga berdasarkan umur responden yang dimana umur responden pada penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi pada usia >40 tahun dengan jumlah 28 orang. Karakteristik responden berikutnya berasal dari pendidikan terakhir yang dimana responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir pada lulusan SLTA/Sederajat. Selain ketiga karakteristik tersebut penelitian ini juga memerlukan lama bekerja di PT. Aksara Buana, dengan tingkat tertinggi yang dimiliki oleh lama bekerja > 5 tahun pada perusahaan ini. Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel utama yang hendak dibahas pada hasil, yakni:

Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil, ada korelasi signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Aksara Buana dengan memperoleh data nilai t-hitung pada variabel disiplin kerja ialah 2,184, yang dimana nilai t-tabelnya ialah 2,010 serta nilai sig. $0,034 < 0,05$ sehingga bisa diambil simpulan bahwa H1 diterima.

Seluruh indikator variabel disiplin kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, dikarenakan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan PT.

Aksara Buana, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan milik Christian & Kurniawan, (2021) dimana pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa penerapan disiplin dalam bekerja memberikan nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Hubungan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil, ada korelasi yang signifikan antara produktivitas tenaga kerja dan kinerja karyawan PT. Aksara Buana. Hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,230 > 2,010$ dan $sig. < 0,05$, maka bisa dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antara keduanya. Artinya produktivitas ialah sikap karyawan dalam mendapatkan hasil yang sudah ditetapkan *company* dengan memakai kualitas dan waktu yang baik. Penelitian milik Fajriansyah, Taufiq, Sasmita, Hamdat, Singkeruang, (2022). memperoleh hasil dimana produktivitas kerja memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Hubungan Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil, didapatkan bahwa disiplin kerja serta produktivitas memberi pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Buana. Sebab nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yakni $39,327 > 3,183$ serta nilai $sig. 0,00 < 0,05$.

Implikasi Penelitian

Mengacu pada hasil, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja serta produktivitas memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Aksara Buana. Dengan hasil tersebut, diharapkan bisa memberi masukan kepada *company* guna menambah kinerja karyawannya ialah dengan diterapkannya disiplin kerja serta produktivitas kerja yang tinggi. Dimana perihal ini termasuk langkah untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Penerapan disiplin kerja dalam lingkungan kerja merupakan hal yang wajib bagi karyawan maupun pimpinan perusahaan. Sebagaimana pengertian disiplin kerja ialah suatu kapabilitas kerja yang dimiliki individu untuk dijalankan dengan teratur dalam melakukan pekerjaannya dan mematuhi aturan tersebut. Dengan seseorang menjalankan pekerjaannya secara teratur dan mengikuti aturan yang berlaku maka sikap disiplin kerja mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Selain menerapkan disiplin kerja pada lingkungan kerja, perlu diterapkannya produktivitas kerja. Penerapan produktivitas kerja pada sebuah instansi atau *company* begitu krusial.

Menurut Syarif dalam Akbar (2021), “produktivitas merupakan suatu hasil yang telah dicapai dalam memberikan kualitas dalam bekerja”. Oleh karena itu, karyawan dapat dikatakan produktif apabila dia mampu melakukan pekerjaannya dalam waktu yang telah diberikan atau tepat waktu. Dengan demikian jika tingkat produktivitas kerja meningkat pada sebuah perusahaan maka akan meningkat juga tingkat kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian yang sudah dipaparkan, diperoleh simpulan bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dimana pada uji regresi linear berganda nilai koefisien disiplin kerja nilainya 0,337. Artinya bila disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,337. Ada pengaruh yang positif antara variabel produktivitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Memiliki nilai koefisien 0,600 menunjukkan bahwa apabila produktivitas kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,600. Diperoleh nilai R-Square variabel disiplin kerja serta produktivitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan 0,616 dimana hal ini memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja serta produktivitas kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase 61,6%, lalu sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti motivasi, kompensasi, serta masih banyak lagi yang tidak dimasukkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2021). Hubungan Pelatihan dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.2>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/Agr.V1i2.2874>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V2i2.283>
- Fajriansyah, Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). *Jurnal Sains Manajemen Nitro*. 1, 150–160.

- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i2.2532>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Ibm Spss 25* (2018th Ed.).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V2i1.211>
- Subhan, A., Joesah, N. ., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V3i1.3365>