

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT TRIAS INDRA SAPUTRA

¹Ghania Novian Fitriarti, ²Siti Maesaroh, ³Yunita Rahmawati

^{1,2,3}Universitas Insan Pembangunan Indonesia
Penulis Korespondensi: siti.maesaroh1988@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.58217/jubisma.v7i2.229>

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and work experience on the work performance of production workers at PT Trias Indra Saputra. The study population was production workers at PT Trias Indra Saputra, and a saturated sampling method was used, with all 85 respondents being sampled. Data collection methods used observation, questionnaires, and surveys. The questionnaire data were then processed using SPSS version 25. The partial correlation between work discipline (X1) and production workers (Y) showed an R-square value of 0.695, meaning that the proportion of work discipline (X1) and production workers (Y) was 69.5%. The remaining 30.5% came from other factors not examined in this study. If the R-square value for the partial function of work ability (X2) of production workers (Y) was 0.788, it means that the partial function of work ability (X2) of production workers (Y) was 78.8%. Based on the statistical results of the simultaneous determination coefficient, it shows that the relationship between work discipline (X1) and work ability (X2) is significant for production workers (Y). The relationship between work discipline (X1) and work ability (X2) is 85.3%, with the remaining 14.5% coming from other factors that have not been studied. The results of the simultaneous F-test hypothesis statistical test indicate that work discipline (X1) and work skills (X2) simultaneously have a significant and positive effect on employee work productivity (Y).

Keywords: *Work Discipline, Work Competence, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri modern yang kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan produksi, tetapi juga merupakan aset strategis yang mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompetensi kerja. Kedua aspek ini memiliki peranan yang signifikan dalam mendukung pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Trias Indra Saputra sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kelancaran proses produksi agar tetap stabil dan efisien. Namun, berdasarkan **Tabel 1**, yang menunjukkan tingkat kehadiran karyawan bagian produksi,

terlihat bahwa masih terdapat permasalahan dalam hal disiplin kerja. Angka ketidakhadiran yang cukup tinggi, baik karena alasan sakit, cuti, keberangkatan, maupun tanpa keterangan, berdampak langsung terhadap penurunan hasil produksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki kedisiplinan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1 Data Hasil Produksi Metal Working PT. Trias Indra Saputra Tahun 2024

Bulan	Target Produksi	Aktual	Presentase %
Januari	138.383	112.946	80%
Februari	756.56	895.24	121%
Maret	112.900	123.459	90%
April	697.65	679.23	94%
Mei	127.392	110.214	89%
Juni	150.297	125.001	80%
Juli	280.128	241.561	80%
Agustus	203.337	215.848	94%
September	131.479	108.763	83%
Oktober	129.202	115.485	94%
November	106.334	152.458	173%
Desember	134.797	110.883	82%

Sumber: Data Diolah (2025)

Selain masalah kedisiplinan, kompetensi kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Berdasarkan **Tabel 2**, terlihat bahwa tingkat penyelesaian pekerjaan bagian produksi mengalami fluktuasi dari bulan Januari hingga Desember. Hanya pada bulan Februari dan November produksi mencapai target yang telah ditetapkan, sementara pada bulan-bulan lainnya terjadi penurunan produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa efisiensi kerja belum optimal, yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya jumlah tenaga kerja yang kompeten atau belum maksimalnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang diharapkan.

Tabel 2 Data Absensi PT. Trias Indra Saputra Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absen				Jumlah
		Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	
Januari	22 Hari	2	2	3	1	7
Februari	19 Hari	3	2	1	2	8
Maret	19 Hari	2	3	2	2	9
April	16 Hari	1	4	1	2	8
Mei	20 Hari	1	3	2	0	6
Juni	20 Hari	2	1	0	2	5
Juli	23 Hari	4	1	2	1	8
Agustus	22 Hari	3	4	4	3	14
September	20 Hari	4	2	2	1	9
Oktober	23 Hari	2	1	2	5	10
November	20 Hari	1	2	3	2	8
Desember	21 Hari	3	1	2	2	9

Sumber: Data Diolah (2025)

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan serta norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja dengan lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin sering kali menimbulkan berbagai permasalahan seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan penurunan kinerja tim. Sementara itu, kompetensi kerja menggambarkan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Penurunan produktivitas kerja yang dialami bagian produksi PT Trias Indra Saputra menandakan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

melalui pembinaan disiplin kerja dan peningkatan kompetensi. Produktivitas yang optimal tidak hanya dapat dicapai dengan menambah jumlah tenaga kerja atau memperbaiki peralatan produksi, tetapi juga melalui pengelolaan kinerja karyawan yang berfokus pada peningkatan kedisiplinan dan kemampuan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Trias Indra Saputra.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Fadhli & Kusnia (2021), produktivitas karyawan adalah rasio antara hasil yang dicapai dan tingkat keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak output yang dihasilkan, tetapi juga dengan efisiensi dan efektivitas dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, produktivitas menjadi cerminan dari kemampuan organisasi dalam memaksimalkan potensi tenaga kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lebih lanjut, Fadhli & Kusnia (2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator utama produktivitas kerja karyawan, yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja. Efisiensi mengacu pada kemampuan karyawan dalam mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal. Sementara efektivitas mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan kerja dengan cepat dan akurat sesuai target yang telah ditetapkan. Adapun kualitas kerja menunjukkan tingkat

kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar mutu yang berlaku di perusahaan. Ketiga indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai sejauh mana kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang berlaku di perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tetap berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Agustini (2020) menambahkan beberapa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi umumnya menunjukkan kehadiran yang baik, menaati peraturan perusahaan, melaksanakan instruksi atasan dengan tepat, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Selain disiplin, kompetensi kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas. Wibowo (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Indikator kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaan dan prosedur yang harus dijalankan. Keterampilan mencakup kemampuan melakukan tugas baik secara fisik maupun mental, seperti komunikasi dan pemecahan masalah. Sedangkan sikap mencerminkan bagaimana karyawan menunjukkan rasa puas, tanggung jawab, dan kreativitas dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil dari interaksi antara disiplin kerja dan kompetensi yang dimiliki. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan kompetensi yang baik akan mampu bekerja lebih efisien, efektif, dan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2020), penelitian merupakan suatu proses ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk menyelidiki dan menindaklanjuti suatu permasalahan dengan menggunakan metode yang valid dan akurat. Proses ini mencakup kegiatan pengumpulan, pengorganisasian, analisis data, serta penarikan kesimpulan untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis, sehingga menghasilkan pengetahuan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu maupun praktik kehidupan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengumpulan data berbentuk angka dan analisis statistik untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Trias Indra Saputra.

Metode yang digunakan adalah metode survei, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para karyawan bagian produksi. Responden penelitian dipilih dengan teknik sampling, yang mewakili populasi karyawan di unit produksi perusahaan tersebut. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

Dengan metodologi ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai hubungan antara disiplin kerja, kompetensi, dan produktivitas karyawan di PT Trias Indra Saputra.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi (Y) di PT Trias Indra Saputra. Data yang digunakan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang bekerja di bagian produksi. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial

untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel penelitian.

Tabel 3 Data Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	85	53.00	70.00	62.9647	4.72442
Kompetensi	85	30.00	45.00	39.6706	3.49622
Produktivitas	85	31.00	45.00	40.0235	3.32371
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal dan representatif. Berdasarkan Tabel 3, variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 53, nilai maksimum sebesar 70, nilai rata-rata sebesar 62,96, dan simpangan baku sebesar 4,724. Nilai rata-rata yang lebih besar dari simpangan baku menunjukkan bahwa data terdistribusi secara merata dan tidak mengalami kemiringan signifikan.

Untuk variabel kompetensi kerja (X_2), nilai minimum yang diperoleh sebesar 30, maksimum 45, dengan nilai rata-rata 39,67 dan simpangan baku 3,496. Hasil ini juga menunjukkan bahwa data kompetensi kerja terdistribusi normal. Sementara itu, variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai minimum 31, maksimum 45, dengan nilai rata-rata 40,02 dan simpangan baku 3,323. Kondisi ini memperlihatkan bahwa produktivitas kerja karyawan memiliki variasi data yang rendah, menandakan keseragaman dalam kinerja karyawan bagian produksi.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja (X_1)

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,302	0,2133	Valid
2.	Item 2	0,367	0,2133	Valid
3.	Item 3	0,301	0,2133	Valid
4.	Item 4	0,266	0,2133	Valid
5.	Item 5	0,434	0,2133	Valid
6.	Item 6	0,571	0,2133	Valid
7.	Item 7	0,612	0,2133	Valid
8.	Item 8	0,715	0,2133	Valid
9.	Item 9	0,674	0,2133	Valid
10.	Item 10	0,718	0,2133	Valid
11.	Item 11	0,652	0,2133	Valid
12.	Item 12	0,638	0,2133	Valid
13.	Item 13	0,387	0,2133	Valid
14.	Item 14	0,628	0,2133	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan (1–14) memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r_{tabel} (0,2133). Dengan demikian, semua butir dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Kompetensi Karyawan (X_2)

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,627	0,2133	Valid
2.	Item 2	0,767	0,2133	Valid
3.	Item 3	0,641	0,2133	Valid
4.	Item 4	0,670	0,2133	Valid
5.	Item 5	0,671	0,2133	Valid
6.	Item 6	0,790	0,2133	Valid
7.	Item 7	0,686	0,2133	Valid
8.	Item 8	0,726	0,2133	Valid
9.	Item 9	0,708	0,2133	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel kompetensi kerja (X_2) pada Tabel 5, menunjukkan bahwa butir 1–9 juga memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validasi Produktivitas Karyawan (Y)

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,790	0,2133	Valid
2.	Item 2	0,731	0,2133	Valid
3.	Item 3	0,744	0,2133	Valid
4.	Item 4	0,705	0,2133	Valid
5.	Item 5	0,710	0,2133	Valid
6.	Item 6	0,655	0,2133	Valid
7.	Item 7	0,425	0,2133	Valid
8.	Item 8	0,613	0,2133	Valid
9.	Item 9	0,687	0,2133	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Demikian pula, variabel produktivitas kerja (Y) pada Tabel 6 menunjukkan butir 1–9 yang semuanya valid.

Tabel 7 Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	14

Sumber: Data Diolah (2025)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Berdasarkan Tabel 7, variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,878, menunjukkan reliabilitas yang tinggi karena nilainya lebih besar dari 0,6.

Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas Kompetensi Karyawan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	9

Sumber : Data Diolah (2025)

Variabel kompetensi kerja (X_2) pada Tabel 8, memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869, juga reliabel.

Tabel 9 Hasil Uji Realibilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	9

Sumber: Data Diolah (2025)

Sementara itu, produktivitas kerja (Y) pada Tabel 9 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,842, yang berarti instrumen ini konsisten dan dapat diandalkan.

Tabel 10 Hasil Uji dengan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Kompetensi	Produktivitas
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.60	36.58	36.70
	Std. Deviation	5.403	4.781	4.689
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.094	.074
	Positive	.050	.054	.048
	Negative	-.088	-.094	-.074
Test Statistic		.088	.094	.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c	.060 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,098, kompetensi kerja (X_2) sebesar 0,060, dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,200. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

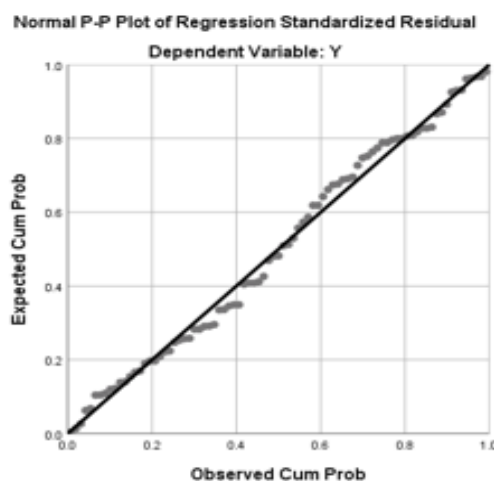
Selain itu, hasil uji menggunakan grafik Normal P-P Plot (Grafik 1) memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga mendukung hasil bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Berdasarkan output pada Tabel 12 di bawah ini, terlihat bahwa signifikansi (2-tailed Asymp.Sig.) variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,098, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, residual variabel disiplin kerja (X_1) berdistribusi normal.

Variabel probabilitas pekerjaan (X_2) memiliki nilai signifikansi (Asym.Sig. 2-tailed) sebesar 0,060, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Residual dari variabel probabilitas pekerjaan (X_2) terdistribusi normal.

Variabel pekerja produksi (Y) memiliki nilai signifikansi (Asym.Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Residual dari variabel pekerja produksi (Y) terdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan metode plot PP, yang menguji distribusi residual dalam diagonal plot PP model regresi. Data terdistribusi normal jika titik-titik tersebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Namun, jika mereka menyebar di sepanjang garis dan tidak mengikuti diagonal, data tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah (2025)

Grafik 1 Uji Normalitas Menggunakan P.P plot

Grafik 1 di atas menunjukkan bahwa varians disiplin kerja (X_1) dan efisiensi kerja (X_2) pekerja produksi (Y) berdistribusi normal, karena titik-titik data searah dengan diagonal.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error					
1	(Constant)	4.726	2.208		2.141	.035	
	Disiplin	.335	.055	.386	6.032	.000	.439 2.276
	Kompetensi	.587	.063	.599	9.368	.000	.439 2.276

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pengujian pada Tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa toleransi disiplin kerja (X_1) adalah 0,439 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,276 yang kurang dari 10 dan toleransi kemampuan kerja (X_2) adalah 0,439 yang berarti lebih besar dari 0,20 dengan 0,17. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) bebas dari varians berganda.

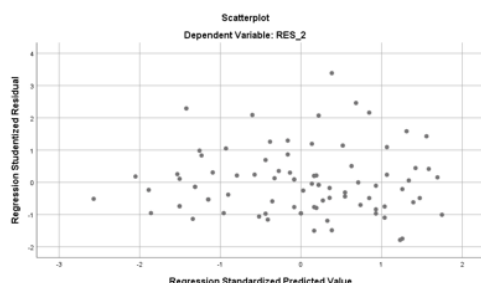
Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.847	2.237	.723	.607
	Disiplin	.062	.050	.312	.751
	Kompetensi	.046	.054	.433	.844

a. Dependent Variable: RES 2

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig. disiplin kerja (X_1) sebesar 0,751 dan nilai tanda kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,501. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas antara kedua variabel tersebut. Cara lain untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan mengamati pola titik-titik pada diagram sebar.



Sumber: Data Diolah (2025)

GRAFIK 2 Metode *Scatterplot*

Sebagaimana ditunjukkan pada Grafik 2 di atas, pola titik-titik pada diagram sebar tampak seragam dan titik-titik tersebut membentuk pola yang unik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 13 Hasil Uji Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Y

Correlations			
		Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

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

Sumber: Data Diolah (2025)

Sebagai bagian dari korelasi yang terdapat pada Tabel 13 di atas, korelasi Pearson untuk disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah 0,834. Karena korelasinya berada dalam rentang 0,81-1,00, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja (X_1) dan produktivitas karyawan (Y) sangat kuat, dengan tanda positif, yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut. menunjukkan hubungan kedua variabel searah.

Tabel 14 Hasil Uji Korelasi Parsial Kompetensi Kerja (X_2) Terhadap Y

Correlations			
		Kompetensi Kerja	Produktivitas Karyawan
Kompetensi Kerja	Pearson Correlation	1	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

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

Sumber: Data Diolah (2025)

Sebagai bagian dari korelasi yang terdapat pada Tabel 14 di atas, nilai korelasi Pearson untuk kompetensi kerja (X_2) dan produktivitas karyawan (Y) adalah 0,887. Karena korelasinya berada dalam rentang 0,81-1,00, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja (X_2) dan produktivitas karyawan (Y) sangat kuat, dengan korelasi positif, yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Tabel 15 Hasil Uji Korelasi Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.923 ^a	.853	.849	1.820	.853	237.602	2	83	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan korelasi pada Tabel 15 di atas, hubungan simultan antara disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y)

menghasilkan Sig. Dengan nilai F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) secara simultan mempunyai hubungan positif dengan R-square sebesar 0,853 yang arahnya positif yang menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.692	2.604

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial pada Tabel 16 di atas, koefisien determinasi disiplin kerja (X_1) dan produktivitas pekerja (Y) mencapai nilai determinasi atau nilai R-square sebesar 0,695. Koefisien determinasi parsial disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas pekerja (Y) sebesar 69,5%. Sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompetensi (X_2) Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.788	.785	2.175

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial pada Tabel 17 di atas, koefisien determinasi kemampuan kerja (X_2) dan produktivitas pekerja (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,788, yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas pekerja. 78,8% sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti stres kerja, kepemimpinan, dan kompensasi.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.849	1.821

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil koefisien korelasi determinasi pada Tabel 4.19 di atas, antara disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 85,3%. Sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linier Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.431	3.147		2.044
	Disiplin Kerja	.724	.053	.834	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada Tabel 19 di atas, hubungan antara disiplin kerja (X_1) dengan produktivitas karyawan (Y) dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 6,431 + 0,724X_1$$

- Nilai konstanta a adalah 6,431, artinya jika variabel bebas, disiplin kerja (X_1), bernilai 0, maka produktivitas pekerja (Y), variabel terikat, adalah 6,431.
- Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) adalah 0,724, artinya setiap penambahan satu unit disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan peningkatan produktivitas pekerja (Y) sebesar 0,724.

Tabel 20 Hasil Uji Regresi Linier Kompetensi Kerja X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.859	1.831		2.654
	Kompetensi Kerja	.870	.050	.887	17.540

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada Tabel 20 di atas, hubungan antara disiplin kerja (X_2) dan produktivitas pekerja (Y) dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 4.859 + 0,870X_2$$

- Nilai konstanta 4,859, artinya jika variabel bebas, produktivitas tenaga kerja (X_2), bernilai 0, maka produktivitas pekerja (Y), variabel terikat, adalah 4,859.
- Nilai koefisien regresi produktivitas tenaga kerja (X_2) sebesar 0,870 yang berarti setiap penambahan satu satuan produktivitas tenaga kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan produktivitas pekerja (Y) sebesar 0,870.

Tabel 21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.726	2.208		2.141
	Disiplin Kerja	.335	.055	.386	6.032
	Kompetensi Kerja	.587	.063	.599	9.368

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel 21 di atas, antara disiplin kerja (X_1) dengan keterampilan kerja (X_2) pekerja produksi (Y) dapat diturunkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,726 + 0,335 X_1 + 0,587 X_2$$

- Nilai *constant* sebesar 4,726 hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) adalah sebesar 0, maka produktivitas karyawan (Y) akan bernilai sebesar 4,726.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,335 artinya setiap menambah satu satuan disiplin kerja (X_1), maka akan terjadi peningkatan

produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,335 satuan atau sebaliknya kompetensi dianggap tetap (*ceteris paribus*).

- Nilai koefisien regresi kompetensi kerja (X_2) adalah sebesar 0,587 artinya setiap menambah satu satuan kompetensi kerja (X_2), maka akan terjadi peningkatan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,587 satuan atau sebaliknya disiplin kerja dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.431	3.147		2.044
	Disiplin Kerja	.724	.053	.834	13.763

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 22 di atas, nilai t adalah 13,763 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Kemudian, jika dibandingkan dengan nilai t dengan $df = n - 2 = 85 - 2 = 83$ dan galat 5% (0,05), nilai t adalah 1,9893. Nilai t adalah 13,763 > 1,9893. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel 23 Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Kerja (X_2) Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.859	1.831		2.654
	Kompetensi Kerja	.870	.050	.887	17.540

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 23 di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 17,540 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Kemudian, apabila nilai t_{tabel} tersebut dibandingkan dengan nilai $df = n - 2 = 85 - 2 = 83$ dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9893. Nilai t_{hitung} sebesar 17,540 > 1,9893. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat

pengaruh yang signifikan dari variabel kerja (X_2) terhadap produktivitas pekerja (Y).

Berdasarkan hasil uji-F pada Tabel 24 di atas, diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 237,602 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Nilai F_{hitung} adalah $237,602 > 3,11$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti disiplin kerja (X_1) dan kinerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, penulis menyajikan hasil analisis data dan pembahasan studi penelitian tentang pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) terhadap pekerja produksi (Y) pada bagian produksi PT Trias Indra Saputra.

- Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja (X_1) terhadap pekerja produksi (Y) pada bagian produksi PT Trias Indra Saputra.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kemampuan kerja (X_2) terhadap pekerja produksi (Y) pada bagian produksi PT Trias Indra Saputra.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) terhadap pekerja produksi (Y) pada bagian produksi PT Trias Indra Saputra.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) terhadap pekerja produksi (Y) di departemen produksi PT Trias Indra Saputra yang telah dilakukan dan dijelaskan melalui pembahasan hasil yang diperoleh, maka peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- Bagi Perusahaan PT Trias Indra Saputra
Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap pekerja produksi di departemen produksi PT Trias Indra Saputra. Disiplin kerja perlu terus ditingkatkan agar tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan tepat waktu. Disarankan agar orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang memadai dapat memberikan

pengetahuan kepada pekerja baru maupun yang belum berpengalaman. Hal ini akan membantu mempermudah penyelesaian tugas mereka.

- Bagi Universitas Insan Pembangunan Indonesia
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pemahaman, khususnya dalam hal disiplin kerja dan keterampilan kerja, serta dapat dijadikan referensi.
- Bagi Peneliti Mendatang
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menjadi referensi bagi peneliti mendatang untuk melakukan penelitian penting dengan topik yang sama, atau mungkin menambah atau mengganti beberapa variabel yang ada dengan variabel lain guna mengatasi inkonsistensi dan memperkuat studi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU
- Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish: Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Armaniah, H., Mathanti, A. S., (2019) . *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen, Penelitian ilmu manajemen, 2 (2),2614-3747*
- Badriah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Management studies amd entrepreneurship journal*). Vol 5 (2) 2024: 637366381.
- Edy Sutrisno, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas Hal.45-50. *Jurnal Ilmiah*.
- Fadhli & Kusnia (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan. Journal of economics and management, 1 (1).38-41.*

- Griffin, Ricky W. (2021). Fundamentals of Management 10 th edition. Cengage Learning.
- Hamali, A.Y. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, H. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Prananda Media Group, Jakarta, Prananda Media Group, Jakarta, Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan Makassar: Celebas Media Perkasa. PT. Anugerah Muliah Indobel ("Coklat Monggo" Yogyakarta). Universitas Rajawali Pers.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). Manajemen. Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus (2022). Definisi Kompetensi Kerja. Cetakan Empat. Bandung
- Hery (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Kadek & John (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, tinjauan praktis aplikatif. Bandung: Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening, Jesya (*Jurnal Ekonomi dan ekonomi syariah*)
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerjan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bumen Redja Abadi – Bsd. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.3, No.3.
- Nursalam (2020). Pengertian Metodologi Penelitian. Deepublish.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Deepublish.
- Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Management. 7 (3)
- Sugiyono (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhada (2020). Konsep Produktivitas Karyawan Jakarta: Kencana
- Sujawerni. V. Wiratna (2019). Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi. Yogyakarta: Pusaka Setia.
- Suryani et al, N,K., (2021). Pengantar Manajemen dan Bisnis. Widia Bhakti Persada.
- Sutrisno (2023). Produktivitas Karyawan. Edisi Pertama. Cetakan Sanata Dharma. Jurnal Nasional Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.1, Seru.
- Wibowo (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Jakarta: Rajagrafindo.