

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin

Edduar Hendri¹, Oktariansyah¹, Aprizal Rosadian^{1*}, Abdul Hamid Alif Habibi¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia

Email: ¹hendri_edduar@yahoo.com, ¹rianbro82@univpgri-palembang.ac.id,

^{1*}aprizalrosadian2023@gmail.com, ¹abi.ganteng.aa@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ^{1*}aprizalrosadian2023@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 127 karyawan sebagai sampel penelitian, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 1.306 dan nilai signifikansi 0.000. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi -0.410 dan nilai signifikansi 0.000. Uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 96.3%. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan strategi peningkatan kepuasan kerja yang lebih efektif diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan ini.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Analisis Regresi Linier Berganda

Abstract— This study aims to analyze the influence of work discipline and job satisfaction on employee productivity at PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. The research employs a causal associative approach with a quantitative methodology. Data were collected through questionnaires distributed to 127 employees as research samples, and multiple linear regression analysis was used to examine the relationships between variables. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 1.306 and a significance value of 0.000. Conversely, job satisfaction negatively impacts productivity, with a regression coefficient of -0.410 and a significance value of 0.000. Simultaneous testing reveals that work discipline and job satisfaction collectively have a significant effect on productivity, contributing 96.3% to the variance in employee productivity. Therefore, improving work discipline and implementing more effective job satisfaction strategies are essential to enhancing employee productivity in the company.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Productivity, Multiple Linear Regression Analysis

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, melalui sumber daya manusia perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, karena manusia merupakan penggerak perusahaan. Karyawan perusahaan harus memiliki mental tangguh untuk mengatasi tantangan dunia yang kompetitif [1]. Menurut [2] sumber daya manusia merupakan aspek kunci yang memegang peran terpenting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia yang menjalankan suatu organisasi sehingga penting untuk selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan oleh organisasi. Faktor penentu sukses atau gagalnya tujuan organisasi suatu perusahaan adalah adanya karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan [3]. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan seberapa besar hasil yang diperoleh karyawan dalam melakukan proses produksi dalam jangka waktu tertentu. Menurut [4] produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil output dan input, input berkaitan dengan tenaga kerja, sedangkan output adalah mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja didukung dengan adanya disiplin kerja sehingga disiplin kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kedisiplinan karyawan untuk mematuhi berbagai aturan yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut [5] kedisiplinan didefinisikan sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas dan tanggungjawab dengan baik, mematuhi seluruh aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Indikator kedisiplinan ini salah satunya dapat dilihat dari kehadiran kerja karyawan.

PT. Anugerah Tridaya Mandiri adalah perusahaan yang memproduksi Air Minum dalam kemasan (Air Mineral) dengan merek dagang yang dipergunakan adalah Daira. PT ini beralamat di Jalan Rawang Sari, Sukamoro, Kec.Talang Kelapa, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan. Produk air minum dalam kemasan yang diproduksi terdiri dari kemasan 240 ml, 600 ml, 1500 ml, dan 19L. Terkait dengan kehadiran kerja karyawan, data kehadiran karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin tahun 2023 disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa persentase ketidakhadiran kerja karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin tahun 2023 sebesar 23%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besarnya persentase ketidakhadiran karyawan berakibat penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan. Penurunan kinerja ini ditunjukkan dengan jumlah barang rusak yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Rekapitulasi daftar hadir karyawan pada PT Anugerah Tridaya Mandiri Tahun 2023

Kriteria Absensi	Jumlah (Orang)
Sakit	10
Izin	35
Cuti	23
Alpha	15
Terlambat	30
Jumlah hari absen	83
Jumlah hari kerja	350
Jumlah Karyawan	193
Persentase	23

Sumber: HRD PT. Anugerah Tridaya Mandiri (2024)

Tabel 2. Data jumlah barang rusak pada PT Anugerah Tridaya Mandiri Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Barang Produksi	Jumlah Barang Rusak	Persentase (%)
1	Januari	13.918.330	3592	0.03
2	Februari	12.987.761	3204	0.02
3	Maret	15.786.179	5919	0.04
4	April	16.520.087	1984	0.01
5	Mei	17.720.674	4446	0.03
6	Juni	14.813.635	3064	0.02
7	Juli	16.690.766	4135	0.02
8	Agustus	18.047.686	4289	0.02
9	September	16.427.065	4481	0.03
10	Oktober	17.645.754	5420	0.03
11	November	15.442.997	3879	0.03
12	Desember	14.547.254	3083	0.02
	<i>Total/rata-rata</i>	<i>190.548.185</i>	<i>47.439</i>	<i>0.02</i>

Sumber: Bagian Pergudangan PT. Anugerah Tridaya Mandiri (2024)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa barang produksi yang rusak mencapai 47.493 dari 190.548.185 jumlah barang produksi pada tahun 2023, sehingga perlu adanya peningkatan kualitas barang produksi agar tidak mudah mengalami kerusakan dan jumlah barang yang rusak dapat diminimalisir.

Selain faktor disiplin kerja faktor lain yang juga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dapat memberikan semangat atau motivasi pada karyawan dalam bekerja. Munculnya kepuasan kerja karyawan bergantung pada pemberian gaji yang sesuai, adanya informasi yang jelas terkait kenaikan karis, serta terciptanya hubungan yang baik antar karyawan di lingkungan tempat kerja. Hal tersebut tentu akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (*Output*) atau hasil organisasi dengan masukan (*Input*) yang diperlukan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin, organisasi harus memperhatikan keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Menurut [4] disiplin dan kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas karyawan. Hal ini sependapat dengan [6] bahwa disiplin, fasilitas dan kepuasan menjadi aspek penentu produktivitas karyawan. [7] mengungkapkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung berpikiran negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu terhadap imbalan yang mereka terima dari berbagai aspek pekerjaan di organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan. untuk karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin, kompensasi yang diperoleh berdasarkan dari gaji pokok, tunjangan dan lembur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian produksi, ditemukan bahwa kurangnya manajemen karyawan telah menyebabkan penurunan produktivitas dalam produksi air minum kemasan selama periode 3 tahun terakhir (2021-2023). Penurunan produktivitas ini tercermin dari penurunan kualitas kemasan yang tidak memenuhi standar untuk dijual. Karyawan juga menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap waktu dengan tingkat disiplin kerja yang rendah, seperti sering datang terlambat, menunda pekerjaan, dan pulang sebelum menyelesaikan tugas. Tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menghambat proses produksi [8].

Untuk mengatasi permasalahan ini, peneliti tertarik untuk melakukan studi yang menganalisis dampak dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Penelitian tentang produktivitas kerja pernah dilakukan sebelumnya oleh [9], namun unsur yang dikaji sebagai variabel bebasnya adalah pendidikan pelatihan dan disiplin kerja, bukan disiplin dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh [8] menyebutkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini keterampilan kerja tidak ditinjau.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin, 2) mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin, dan 3) mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih [10]. Asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin yang terdiri dari 193 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan diperoleh ukuran sampelnya adalah 127 orang, yang terdiri dari 58.27% laki-laki dan 41.73% perempuan. Sebaran usia dari sampel adalah usia kurang dari 20 tahun sebanyak 12.60%, antara 21-30 tahun sebanyak 33.07%, antara 30-40 tahun sebanyak 37.80% dan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 16.53%.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Kuisioner yang digunakan terdiri dari kuisioner tentang disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y). Indikator disiplin kerja dan produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada [4], dan indikator kepuasan kerja yang digunakan merujuk pada [11]. Sebaran butir pertanyaan untuk masing-masing variabel dan indikatornya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Variabel, indikator dan butir pertanyaan pada kuisioner

Variabel	Indikator	Butir pertanyaan
Disiplin kerja (X_1)	a) Jam kerja sesuai dengan yang ditentukan	1,2
	b) Ketaatan pada peraturan kerja	3,4,5
	c) Ketaatan pada standar kerja	6,7,8
Kepuasan kerja (X_2)	a) Upah/gaji	1,2
	b) Relasi dengan teman kerja	3,4,5,6
	c) Penempatan karyawan/kenaikan jabatan	7,8
Produktivitas kerja (Y).	a) Tanggung jawab	1,2
	b) Reputasi dan catatan prestasi	3,4
	c) Pengembangan dan evaluasi diri terhadap kesalahan dalam bekerja	5,6,7

Sebelum digunakan untuk penelitian, kuisioner ini terlebih dahulu diujicoba untuk diketahui validitas dan reliabilitasnya. Untuk menghitung uji ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 25.00 for Window*. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebanyak 23 butir pernyataan pada kuisioner valid, dan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk X_1 , X_2 , dan Y adalah 0.776, 0.871, dan 0.774 dan berada pada kategori reliabel.

Selanjutnya berdasarkan tujuan penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin dan kepuasan kerja maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Sebelumnya dilakukan beberapa uji asumsi klasik seperti uji normalitas data, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedasitas data. Kemudian analisis dilanjutkan untuk menguji rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu pertama disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kedua kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan yang ketiga disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, data dianalisis dengan menggunakan uji-t (secara parsial), dan untuk tujuan yang ketiga data dianalisis menggunakan uji-F (secara simultan).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal, jika data berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi. Adapun hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji normalitas data

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y)	0.182	Normal

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2004

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai Sig 0.182 > 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas dalam hal ini adalah disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebasnya dengan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau nilai Variance Inflator Factor (VIF) ≤ 10 . Dalam hal ini pengujian dilakukan dengan melihat *tolerance* dan lawannya serta nilai VIF. Adapun hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Disiplin kerja (X_1)	0.804	1.244
Kepuasan kerja (X_2)	0.804	1.244

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2004

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bernilai 0,804 $\geq 0,10$ dan nilai VIF kedua variabel bernilai 1,244 ≤ 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian model regresi yang akan dihasilkan merupakan model yang baik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas

	Model	t	Sig
1	(Constant)	0.690	0.492
	Disiplin kerja	-0.002	0.998
	Kepuasan kerja	-1.904	0.059

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2004

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai signifikansi untuk korelasi variabel disiplin kerja 0.998 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.059, kedua nilai tersebut lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2 Hasil analisis regresi

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dikarenakan terdapatnya 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	Koefisien regresi	t	Sig	Keterangan
Konstan	0.556	45.149	-	
Disiplin kerja (X_1)	1.306	504.308	0.000	Signifikan
Kepuasan kerja (X_2)	-0.410	-160.643	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2004

Dari Tabel 7 dapat dilihat pada nilai koefisien regresi yang membentuk persamaan regresi linier berganda yaitu pada persamaan (1).

$$Y = 0.556 + 1.306X_1 - 0.410X_2 \quad (1)$$

Hasil analisis regresi berdasarkan persamaan (1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta
Persamaan (1) mengandung pengertian bahwa jika nilai disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sama dengan 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.556.
- 2) Disiplin kerja (X_1)
Nilai koefisien regresi untuk Disiplin kerja (X_1) adalah 1.306. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin sebesar 1.306. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
- 3) Kepuasan kerja (X_2)
Nilai koefisien regresi untuk Kepuasan kerja (X_2) adalah negatif 0.410. Hal ini menunjukkan 1.306. Hal ini apabila kepuasan kerja meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Hasil analisis regresi ini menjawab dua permasalahan awal penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu :

- a. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda pada uji-t untuk hipotesis pertama (H_1) ditampilkan dalam Tabel 7, yang mengindikasikan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini tercermin dari koefisien regresi positif sebesar 1.306, yang menunjukkan besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0.05, menguatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Hal ini berarti disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hadir tepat waktu, melaksanakan tugas dengan baik, mengikuti aturan yang berlaku adalah sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja.

Menurut [12] tidak munculnya kedisiplinan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab bila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaannya. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menjadi semakin menurun. Sebaliknya, bila adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut [4] disiplin kerja adalah alat bagi para manajer untuk berkomunikasi terhadap karyawan agar mau memperbaiki sikap selama bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan untuk mematuhi segala aturan dan norma sosial yang berlaku di Perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian [2], [8] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

- b. Pengaruh Kepuasan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0.000 yang kurang dari 0.05. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan menurun, demikian pula sebaliknya. Besarnya kontribusi dari variabel kepuasan kerja ini adalah negatif 0.410. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan pada PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin merasa belum cukup puas dalam hasil kerja yang diperoleh, produktivitas kerja karyawan tetap meningkat.

Menurut [4] Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, gaji yang diberikan, serta hal ini yang berkaitan dengan fisik dan psikologis. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian [13] yang menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.3 Hasil uji F (Simultan)

Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja dilakukan menggunakan uji F. Adapun pengujian ini ditujukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ketiga. Hasil uji simultan ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji F

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.300	2	366.650	1663.529	0.000 ^b
	Residual	27.330	124	0.220		
	Total	760.630	126			

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2004

Berdasarkan Tabel 8, maka diketahui bahwa nilai signifikansi F yaitu $0.000 < 0.050$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. [14] mendefinisikan produktivitas sebagai hubungan antara hasil kerja nyata ataupun fisik baik dalam bentuk barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Lebih lanjut [15] mengartikan produktivitas sebagai pengukuran keseluruhan jumlah dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan karyawan, mesin dan bahan baku atau sumber daya lain sebagai inputannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan.

Selanjutnya, untuk menentukan berapa besar kontribusi variabel bebas dalam hal ini adalah disiplin dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, dilakukan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.982 ^a	0.964	0.963	0.469

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2004

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 96,3% sisanya 3,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pada penelitian yang sudah dilakukan diperoleh simpulan bahwa: (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin Mandiri Banyuasin. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 1.306, (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin Mandiri Banyuasin. Besarnya kontribusi kepuasan kerja adalah negatif 0.410, dan (3) Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Secara bersama-sama disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 96.3% terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan adalah PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin perlu meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen.

REFERENCES

- [1] A. R. Lestari, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 28–33, 2021.
- [2] M. Syukri, E. Emilda, and O. Oktariansyah, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Palembang," *J. Manaj. dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 200–227, 2021.
- [3] T. H. Handoko, *Manajemen Personalita dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe, 2016.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media group, 2009.
- [5] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara, 2016.
- [6] M. Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.

- [7] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2013.
- [8] S. W. L. H. Setyanti, S. Sudarsih, and D. Audiva, "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 17–24, 2022.
- [9] N. Yanti, B. Usman, and S. Puspita, "Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Matahari OPI Mall Palembang," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 3, pp. 1664–1677, 2024.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [11] R. R. V. Afandi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya," UNIVERSITAS AIRLANGGA, 2018.
- [12] H. B. A. Safrizal, *Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023.
- [13] A. Fauzi, E. Sulistianingsih, K. Rahmadanti, N. A. Hanifah, S. M. Putri, and W. T. Nabila, "Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan (literatur review manajemen sumber daya manusia)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 6, pp. 629–638, 2022.
- [14] C. Wijaya and O. Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana, 2021.
- [15] A. J. Nugroho, *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: GAES-PACE Book Publisher, 2023.