


Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT.NTY

Rosita¹, Aji Tuhagana², Dwi Epty Hidayat³ 

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Dalam beberapa tahun terakhir, Perusahaan mengalami penurunan aktivitas produksi yang berdampak langsung pada Tingkat produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal. Situasi ini diperparah dengan beban kerja yang tidak proposional dengan kemampuan individu karyawan, sehingga memicu kelelahan kerja, penurunan motivasi, dan efektivitas kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja di PT.NTY. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 171 karyawan.. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian disiplin kerja memiliki kategori sangat baik, hasil kompetensi kerja berada di kategori baik, produktivitas kerja sangat baik. Secara parsial disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan


Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kompetensi Kerja; Produktivitas Kerja; PT. NTY*

Abstract

In recent years, the Company has experienced a decline in production activities which has a direct impact on the level of employee work productivity which is less than optimal. This situation is exacerbated by a workload that is not proportional to the individual abilities of employees, thus triggering work fatigue, decreased motivation, and low work effectiveness. This study aims to analyze the effect of work discipline and work competence on work productivity at PT. NTY. The research method used is descriptive and verification with a quantitative approach. The sample used in this study was 171 employees. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis with partial and simultaneous hypothesis testing. The results of the work discipline study have a very good category, the results of work competence are in the good category, work productivity is very good. Partially, work discipline and work competence have a positive and significant effect on work productivity. While simultaneously, both variables have a significant effect on employee work productivity.

Keywords: *Work Discipline, Work Competence, Work Production; PT. NTY*

Copyright (c) 2025 Rosita

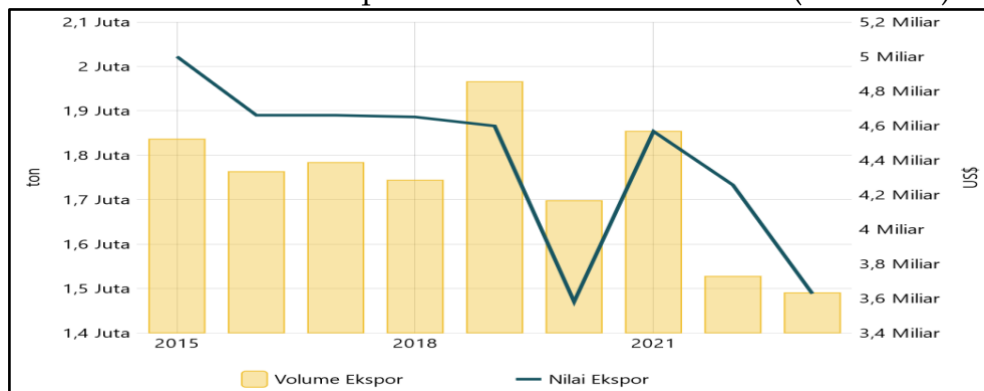
 Corresponding author :

Email Address : mn19.rosita@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

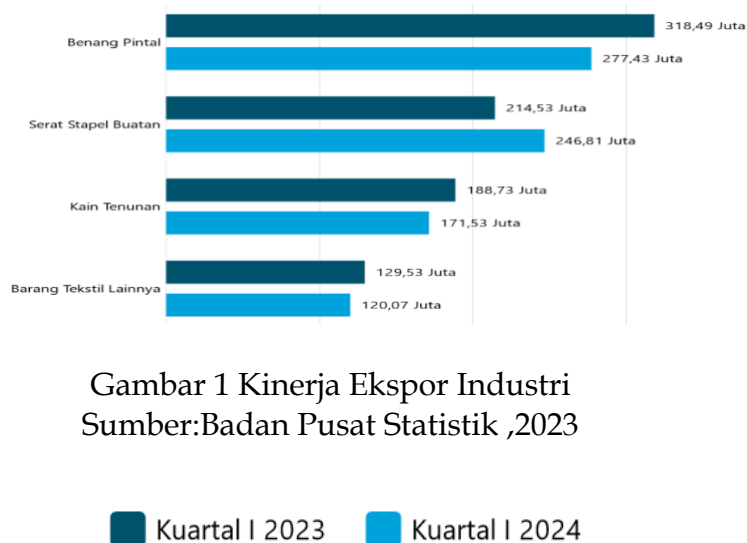
Industri tekstil dan produk tekstil merupakan salah satu industri yang di prioritaskan untuk dikembangkan karna memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Hal ini dapat ditunjukkan melalui perolehan surplus ekspor terhadap impor selama satu dasawarsa terakhir, bahkan saat krisis ekonomi melanda dunia, ITPT (Industri Tekstile dan Produk Tekstile). Nasional masih dapat mempertahankan surplus perdagangannya dengan nilai tidak kurang dari US\$ 5 Milyar, penyerapan tenaga kerja 1,34 juta jiwa, capaian TKDN (Tingkat Komponen Dalam Negeri) hingga 63% dan berkontribusi memenuhi kebutuhan domestik sebesar 46%. (<https://kemenperin.go.id>)

Grafik 1.1
Volume dan Nilai Ekspor Industri Tekstil Indonesia (2015-2023)



(Sumber Badan Pusat Statistik (BPS), 2023)

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), kinerja ekspor industri tekstil Indonesia melemah pada 2023. Sepanjang 2023 volume ekspor industri tekstil nasional mencapai 1,49 juta ton, turun 2,43% dibanding 2022. Kemudian nilai ekspornya merosot 14,78% (yoy) jadi sekitar US\$3,6 miliar. Dengan demikian, kinerja ekspor industri tekstil Indonesia sudah melemah dua tahun berturut-turut, yakni pada 2022 dan 2023.



Gambar 1 Kinerja Ekspor Industri
Sumber:Badan Pusat Statistik ,2023

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), kinerja ekspor industri tekstil cenderung melemah awal tahun 2024. Pada kuartal I 2024 nilai total ekspor industri tekstil nasional mencapai US\$913,84 juta, turun 2,14% dibanding kuartal I tahun lalu. (Hidranto, 2024). Penurunan kinerja ekspor ini tidak terjadi secara merata di semua subsektornya. Subsektor industri tekstil yang melemah pada kuartal I 2024 hanya industri benang pintal, kain tenunan, dan barang tekstil lainnya. Sementara subsektor industri serat stapel buatan, serat/benang/strip filamen buatan, kain rajutan, serat tekstil, kain sulaman/bordir, dan sutra justru menguat, seperti terlihat pada grafik diatas.

PT. NTY dalam meningkatkan sumber daya manusia, mutu dan pelayanan tentu saja tidak terlepas dari kendala, Kinerja karyawan yang rendah merupakan salah satu aspek yang sering kali ditemui dalam perusahaan yang akan berdampak pada penurunan kualitas bagi perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Berikut merupakan tabel capaian produktivitas karyawan PT. NTY tahun 2021 – 2023.

Tabel 1.1

Tabel Realisasi Produktivitas Pada PT. NTY dari tahun 2021 – 2023

NO	Tahun	Target Produks	Jumlah Produksi		Realisasi
1	2021	25.000.000	Jan-Jun	9.449.917	
			Juli - Des	8.395.089	
			Total	17.845.006	71%
2	2022	25.000.000	Jan-Jun	10.819.681	
			Juli - Des	13.010.280	
			Total	23.829.961	95%
3	2023	25.000.000	Jan-Jun	8.445.194	
			Juli - Des	10.072.710	
			Total	18.517.904	74%

(Sumber : Manager PT. Nikawa Textile Industri,2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai target produksi dan realisasi target PT. NTY masih belum dapat memenuhi target. Pada tahun 2023 memiliki target produksi yaitu sebesar 25.000.000 yard kain akan tetapi realisasi target yang dicapai yaitu sebesar 74% atau 18.517.984 yard kain. Sehingga menurut data rekapitulasi target dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. NTY pada tahun 2023 masih belum optimal dan masih perlu dilakukan evaluasi, karena masih belum mampu mencapai target.

Tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh karyawan PT. NTY masih terdapat kesenjangan seperti terlambat dalam bekerja, melanggar tata tertib atau peraturan perusahaan, ketidaktaan pada standar kerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan. Pihak pimpinan juga seharusnya menjadi cermin dan patokan bagi para bawahan dalam bertindak. Pada kenyataanya di lapangan, pimpinan selalu datang tidak tepat pada waktunya. Untuk membuktikan permasalahan terkait variable-variable yang akan diteliti maka dilakukan kuesioner pra penelitian yang terdiri dari indikator mengenai variable tersebut.

Berdasarkan hasil pra survei dari disiplin kerja bahwa mayoritas karyawan PT. NTY memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Akan tetapi, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, sebagaimana terlihat dari adanya responden yang menjawab “sangat tidak baik” dan “cukup baik” terkait pernyataan mengenai tidak pernah mangkir.

Kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Kompetensi karyawan PT. NTY Karawang masih ada yang belum sesuai harapan seperti menggunakan pengetahuan yang terbatas, kurang optimal dalam pengetahuan dasar operasional, belum maksimal dalam informasi yang tersedia dari perusahaan, terdapat perubahan pada penempatan pegawai yaitu yang lama digantikan dengan auditor yang baru dan menerapkan pemecahan masalah yang sudah baku. Untuk membuktikan permasalahan terkait variable-variable yang akan diteliti maka dilakukan kuesioner pra penelitian yang terdiri dari indikator mengenai variable tersebut.

Berdasarkan hasil pra survei kompetensi kerja bahwa mayoritas karyawan PT. NTY memiliki tingkat kompetensi kerja yang baik. Akan tetapi reaksi terhadap krisis ekonomi, terlihat dari adanya responden yang menjawab “sangat tidak baik” dan “tidak baik”.

Selanjutnya sistem penggajian juga masih jauh dari harapan, dimana ada beberapa karyawan yang digaji dibawah standard upah minimum yang berlaku. Lebih dari itu, perusahaan ini kurang tegas dalam memberikan sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan hanya memberikan teguran secara langsung kepada karyawan yang melanggar peraturan. Seharusnya pimpinan dengan tegas memberi hukuman kepada karyawan agar bisa memberikan efek jera bagi yang melanggar. Untuk membuktikan permasalahan terkait variable-variable yang akan diteliti maka dilakukan kuesioner pra penelitian yang terdiri dari indikator mengenai variable tersebut.

Berdasarkan hasil pra survei produktivitas bahwa mayoritas karyawan PT. NTY memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik. Akan tetapi tenaga kerja yang digunakan Perusahaan terlihat dari adanya responden yang menjawab “sangat tidak baik” dan “tidak baik”.

Penelitian mengenai Produktivitas karyawan yang dilakukan Ghina Sofhi (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Satu kabupaten Ciamis, Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Satu. Disiplin Kerja dan Kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja PT. Bintang Satu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan (Kasmir, 2019) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Amelia et .al (2022) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber

daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dari uraian tersebut dapat disintesisakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui berbagai proses seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat pada waktu dan tempat yang sesuai, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193), mendefinisikan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2019:123) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Adapun Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:85) Disiplin kerja meliputi : taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat dalam berperilaku baik. Adapun indikator taat terhadap aturan waktu : penggunaan waktu secara efektif, melakukan absensi kehadiran, dan tidak pernah datang terlambat dalam bekerja. Indikator taat terhadap peraturan Perusahaan : tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, cara berpakaian yang rapih dan mematuhi semua peraturan Perusahaan. Serta Indikator taat dalam berperilaku baik : bertingkah laku dengan baik terhadap konsumen, bertingkah laku dengan baik terhadap rekan kerja dan bertingkah laku dengan baik terhadap pimpinan Perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disintesisakan disiplin kerja adalah kemampuan untuk konsisten melakukan hal yang benar atau sudah direncanakan, walaupun keadaan mood atau membuatnya terasa sulit, karena itu bukan soal mematuhi atauran dari luar tapi menepati janji pada diri sendiri.

Kompetensi Kerja

Menurut Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah kualitas pribadi yang terkait dengan kinerja yang sangat baik dan/ atau efektif dalam lingkungan kerja tertentu. Karena karakteristik individu merupakan aspek yang mendalam dan mendasar dari kepribadian seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi banyak skenario pekerjaan tertentu, maka kompetensi dianggap sebagai kualitas dasar. Hubungan antara perilaku dan kinerja kemudian dianggap terkait karena kompetensi mempengaruhi atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Adapun dimensi Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018) meliputi : Pengetahuan, keahlian, sikap dan nilai. Adapun indikator pengetahuan meliputi : didapatkan

dari belajar secara formal, pelatihan, dan kursus terkait dengan bidang yang ditangani. Indikator keahlian : selain ahli harus memiliki kemampuan (*ability*), memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien. Indikator sikap : menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap *positif* (ramah dan sopan) dalam bertindak. Misalnya krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disintesaikan Kompetensi kerja Adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membuat seseorang mampu menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan dengan baik, bukan hanya tahu caranya, tapi juga mampu melakukan secara konsisten dan bertanggung jawab.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2018:8) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Dimensi produktivitas kerja menurut Sinungan (2018 :15 17) jumlah karyawan, jumlah hasil produksi yang dicapai, jumlah jam kerja pertenaga kerja dan moral kerja karyawan. Adapun indikator jumlah karyawan yaitu : Tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja. Indikator jumlah hasil produksi yang dicapai : besar hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut. Indikator jumlah jam kerja pertenaga kerja : jumlah yang digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja. Indikator moral kerja : semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya. Sehingga Tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi produktivitas. Sedarmayanti (2019:57) mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Dari uraian diatas dapat disintesaikan produktivitas kerja adalah mencerminkan kemampuan menghasilkan barang atau jasa dalam jumlah maksimal dengan penggunaan input yang optimal, produktivitas kerja meliputi jumlah karyawan yang terlibat, jumlah hasil produksi yang dicapai, jumlah jam kerja tenaga kerja, dan moral kerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

H2 : Terdapat Pengaruh secara parsial Kompetensi kerja terhadap Produktivitas Kerja

H3 : Terdapat Pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi karyawan sebanyak 300 karyawan dengan pengambilan sample menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0.005).

a. Rumus *slovin*

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan atau *margin of error* (dalam hal ini, 0,005).

Sehingga diperoleh :

$$n = \frac{300}{1+300(0,5)^2} = \frac{300}{1+300(0,0025)} = \frac{300}{1+0,75}$$

$$n \frac{300}{1+0,75} = \frac{300}{1,75} = 171,43$$

b. Teknik Skala

Tujuan dari pengukuran skala ini untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan Langkah penelitian selanjutnya dalam menentukan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Model garis kontinum dengan rumus :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Perhitunganya adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{171(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{171(4)}{5} = RS = 136,8$$

Skala penilaian tiap kriteria

Penilaian tiap kriteria menggunakan skala likert, skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

Perhitungan Skala

Skala terendah : skor terendah x jumlah sampel (n) (171 x 1) = 171

Skala tertinggi : skor terendah x jumlah sampel (n) (171 x 5) = 855

Sesuai dengan teknik penentuan sampel, maka diperoleh untuk ukuran sampel sebanyak 171 orang responden tersebut sudah dapat mewakili karyawan PT. NTY. Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 171. Sumber data berasal dari sumbel primer dan sekunder, serta pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis data yang dilakukan dengan *software IBM SPSS 25* untuk uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, heterokedstisitas dan multikoloneatitas), uji regresi linear berganda, t parsial, F simultan, dan koefisien determinasi (R²).

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:66) Uji validitas adalah metode untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang dibuat dalam penelitian. Suatu kuisioner dianggap valid jika pertanyaan didalamnya mampu mengungkap apa yang ingin diukur oleh kuisioner. Uji validitas bertujuan untuk memastikan instrument benar-benar mengukur konsep variable yang diinginkan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021: 61), uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variable. Suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach' Alpha >0,60. Uji reliabilitas bertujuan mengukur sejauh mana jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisioner tetap sama jika pertanyaan tersebut diajukan berulang kali.

c. Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variable residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Dasar Keputusan ini apabila data tersebut lebih dari taraf signifikan $>0,05$ maka H_0 diterima dan menunjukkan data residual berdistribusi normal. Sebaliknya jika data kurang dari taraf signifikan $<0,05$ maka H_0 diterima dan data residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamat lainnya dalam suatu model regresi . untuk mendeteksi heteroskedastisitas ada atau tidaknya dapat dilihat pada pola grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1). Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit) maka, mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2). Jika terdapat pola dengan jelas, maupun titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji multikolineritas

Menurut Ghozali (2021:157) uji multikolineritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variable independent. Untuk menemukan ada atau tidaknya maka diperlukan uji korelasi antar variable menggunakan *variance inflation factor (VIF)*. Kriteria pengambilan Keputusan uji multikolineritas adalah:

- 1). Jika nilai VIF < 10 maka terjadi multikolineritas
- 2). Jika nilai VIF > 10 maka tidak terjadi multikolineritas

d. Uji regresi linear berganda

Menurut Ghozali (2021:145) analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas) secara bersamaan. Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

e. Uji T parsial

Menurut Ghozali (2021:148) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan nilai signifikan dengan tingkat kepercayaan yang ingin dicapai sebesar 0,05. Kriteria dari uji statistik t adalah :

- 1). Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen.
- 2). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen

f. Uji F simultan

Menurut Ghozali (2021:148) uji F digunakan untuk menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dihitung dengan membandingkan nilai signifikan dengan tingkat keyakinan yang ingin dicapai yaitu sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1). Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2). Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya secara simultan variabel independent tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

g. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Gozali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Jika R^2 mendekati angka satu maka menjelaskan seberapa jauh variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukan dari 3 variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu disiplin kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pernyataan dengan nilai r -hitung $> r$ -product momen yaitu 0,1262.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukan nilai reliabel disiplin kerja 0,802, kompetensi kerja yaitu 0,811 serta produktivitas kerja yakni 0,853 masing-masing mempunyai nilai $\alpha > 0,6$ item pernyataan tersebut ialah reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis diketahui mayoritas responden menilai Disiplin kerja pada PT. NTY memiliki kriteria sangat baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 733,5. Sebagian besar responden menilai Kompetensi kerja PT. NTY dengan kriteria Baik, memperoleh nilai rata-rata 722,9. Sebagian besar responden menilai Produktivitas kerja PT. NTY dengan kriteria sangat baik, memperoleh nilai rata-rata sebesar 740,9.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai asymp.sig tailed variabel disiplin kerja, kompetensi dan produktivitas memiliki nilai $0.200 > 0,05$. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipastikan data seluruh variabel berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Perhitungan VIF menunjukkan 2.204 lebih kecil dari 10.00 maka dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variable independent dan model regresi. Hasil perhitungan tolerance menunjukan masing-masing variable disiplin kerja dan kompetensi kerja memiliki skor 0.454 yang berarti tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0.10

Uji Heteroskedastisitas

Dihasilkan nilai signifikan dari semua variable independent > 0.05 yang menunjukan dengan nilai signifikan disiplin kerja 0.665 dan Kompetensi kerja 0.670, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1 (Constant)	18,733	1,878		9,973
Disiplin	0,168	0,110	0,204	1,530
Kompetensi	0,426	0,107	0,533	3,995

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data

$$Y = 9.973 + 1.530X_1 + 3.995 X_2$$

Dari persamaan regresi yang dihasilkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai konstanta sebesar 9.973 artinya jika variable disiplin kerja dan kompetensi 0 atau konstan, maka variable dependen bernilai 9.973
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variable disiplin kerja (X_1) dengan nilai positif (+) sebesar 1.530 artinya jika variable disiplin kerja (X_1) meningkat maka variable produktivitas kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 1.530 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variable kompetensi (X_2) dengan nilai positif (+) sebesar 3.995 artinya jika variable kompetensi (X_2) meningkat maka variable kualitas produktivitas kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 3.995 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1 .

Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (UjiT)

Tabel 4.10 Hasil Uji parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.733	1.878		9.973	0.000
Disiplin	0.168	0.878	0.204	1.530	0.128
Kompetensi	0.426	0.107	0.533	3.995	0.000

a. Dependent

Variable:Produktivitas

Sumber:Hasil Olah Data

SPSS 2025

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. NTY

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi (0.128) > 0.05 dan t hitung sebesar 1.530 > 1.65392. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi (0.000) < 0.05 dan t hitung sebesar 3.995 > 1.65392. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Uji F Simultan

Tabel 4.11 Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	1697.099	2	848.550	92.677	.000 ^b
Residual	1538.211	168	9.156		
Total	3235.310	170			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin,

Kompetensi Sumber: Olah Data SPSS

25

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji F diatas menunjukan bahwa nilai hitung sebesar (0.000) < α (0.05) dan Fhitung (92.677) > Fhitung (3.05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. NTY.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel menunjukan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.525 atau 52.5% maka variabel produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh

variabel disiplin kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja sebesar 52.5% sedangkan sisanya 47,5% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Deskriptif

Berikut ini adalah pembahasan yang diperoleh dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja berada pada kategori sangat baik ini di buktikan dengan nilai skor rata -rata sebesar 733,5. dari total skor sebesar 7335 dimana nilai skor rata-rata tersebut berada pada tentang skala dengan nilai antara 718,2- 855, dengan kategori jawaban sangat baik. Kondisi ini menunjukan bahwa disiplin kerja pegawai di PT. NTY sudah sangat baik. Terdapat satu indikator yang memiliki nilai rendah yaitu pada indikator melakukan absensi kehadiran di PT. NTY dengan nilai 714, artinya tingkat disiplin kerja karyawan PT. NTY dalam bekerja sudah dinilai baik, namun masih diperlukan adanya perbaikan dengan pastikan absensi kehadiran jelas serta memberikan sanksi jika tidak ada kehadiran tanpa keterangan.

2. Variabel Kompetensi

Kompetensi berada pada kategori baik hal ini di buktikan dengan nilai skor rata -rata sebesar 722,9 dari total skor sebesar 7229 dimana nilai skor rata-rata tersebut berada pada tentang skala dengan antara 718,2- 855, dengan kategori jawaban baik. Kondisi ini menunjukan bahwa kompetensi kerja pegawai di PT. NTY sudah baik.

Terdapat satu indikator dengan nilai rendah yaitu pada indikator melakukan training di PT. NTY dengan nilai 692, artinya tingkat kompetensi karyawan PT. NTY dalam bekerja sudah dinilai baik, namun masih diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan agar indikator dapat mencapai hasil yang lebih maksimal.

3. Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berada pada kategori sangat baik hal ini di buktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 740,9, dari total skor sebesar 7409 dimana nilai skor rata-rata tersebut berada pada tentang skala dengan nilai skor antara 718,2- 885, dengan kategori jawaban sangat baik. Kondisi ini menunjukan bahwa produktivitas kerja pegawai di PT. NTY sudah sangat baik

Terdapat satu indikator yang memiliki nilai rendah yaitu pada indikator jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja dengan nilai 714 ,artinya tingkat disiplin kerja karyawan PT. NTY dalam bekerja sudah dinilai baik, namun masih diperlukan adanya perbaikan kualitas dan kuantitas tenaga kerja serta efisiensi kerja agar indikator tersebut dapat mencapai hasil yang lebih maksimal.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas produktivias kerja. Berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5% di peroleh nilai t_{hitung} 1.530 > t_{tabel} (1.65392) dan tingkat signifikan sebesar 0.128 > 0,05. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Abdul rachman sales, et.,al (2018) yang menunjukan variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

2. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas produktivias kerja. Berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5% di peroleh nilai t_{hitung} 3.995 > t_{tabel} (1.65392) dan tingkat signifikan sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0,05. Berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Abubakar (2018) bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Bahwa secara menyeluruh Kompetensi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor produktivitas kerja. Selanjutnya pada penelitian Nuryanto (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor UPP Kelas III Satu.

3. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian Disiplin Kerja dan Kompetensi produktivitas kerja diperoleh nilai 92.677. Berdasarkan hasil hipotesis menunjukan bahwa nilai sig (0.000) < α (0,05) dan F_{hitung} (31.669) > F_{tabel} (3.17) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. NTY.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Alfi Rivaldi (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. jadi tinggi rendahnya disiplin dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Jika pegawai kurang memenuhi standar hadir kerja maka pekerjaan akan terganggu dan tidak selesai dengan tepat waktu. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Hal ini searah dengan pendapat Riyanda (2017: 67) apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja pegawai. sebaliknya, jika kompetensi dan penerapan disiplin rendah maka akan tercipta hasil kerja yang kurang maksimal pada kinerja pegawainya. Hal ini dipertegas oleh penelitian Situmorang dan Munthe (2017: 70) bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dihasilkan beberapa temuan dari pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji deskripsi menunjukan bahwa:
 - Disiplin kerja berada pada kategori sangat baik Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan pada aturan, dan kualitas kerja yang baik, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
 - Kompetensi berada pada kategori baik Uji deskriptif juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi kerja dengan produktivitas. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung lebih produktif karena mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
 - Produktivitas berada pada kategori sangat baik meningkatkan disiplin kerja serta kompetensi karyawan untuk mencapai peningkatan produktivitas. Penerapan kebijakan disiplin kerja yang efektif, dapat menjadi langkah strategis untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. NTY disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak sig. antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. NTY dibuktikan dengan nilai signifikan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. NTY ditunjukan dengan nilai sig. $(0.000) < 0.05$ dan $f_{hitung} 92.677 > f_{tabel} (3.05)$ maka H_0 ditolak,

Referensi :

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Abubakar, Rodlial Ramdhan Tackbir (2018) *Pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung*. Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 1, April 2018
- Adi, Ahdiat (2024) *Volume dan Nilai Ekspor Industri Tekstil Indonesia (2015-2023)* . <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/03/15/ekspor-industri-tekstil-turun-pada-2023-rekor-terendah-baru>
- Badan Pusat Statistik (BPS), (2023) *Perkembangan Indeks Produksi Industri Manufaktur*. Jakarta: BPS RI

- Blau, P. M. and W. R. Scott (2022) *Formal Organizations*. San Francisco: Chandler.
- Edison, Anwar dan Komariyah (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta
- Firman Hidiranto. (2024) *Industri Tekstil dan Pakaian Tumbuh Makin Positif*. <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8259/industri-tekstil-dan-pakaian-tumbuh-makin-positif?lang=1>
- Fachruddin, A. (2019) *Journalism Today*. Jakarta: Kencana
- Ghina Sofhi Oktaviani, (2023) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Bintang Satu Kabupaten Ciamis*. Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi Volume. 1 No. 3 Agustus 2023
- Gultom, M. L., Purba (2019) *Pengaruh Current Ratio (Rasio Lancar), Return on Equity Dan Total Asset Turn Over (Tato) Terhadap Harga Saham Pada Sector Consumer Goods Industry Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Global Manajemen, 8, 35-44
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan SP. Malayu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Hidiranto, (2024) *Selamat Datang Ekonomi Hijau*. Indonesia.Go.Id Portal Informasi Indonesia. <https://www.indonesia.go.id/kategori/editorial/3074/selamat-datang-ekonomi-hijau>
- Kemenperin, (2019). *Industri Tekstil dan Pakaian Tumbuh Paling Tinggi*. <https://kemenperin.go.id/artikel/21191/Industri-Tekstil-dan-Pakaian-Tumbuh-Paling-Tinggi>
- Lilia Wirda et al., (2020) *Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di BEI*. Jurnal Owner: Riset & Jurnal Akuntansi, Vol. 4, No. 2.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Narimawati et al. (2020) *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis : Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi* (1). Yogyakarta: Andi
- Nuryanto, (2017) *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui*. – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Vol 1 No. 1 – September 2017
- Novita Purnama Sari, (2017) *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan*. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol.01, No.02, 2017
- M. Alfi Rivaldi, (2021) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*. International Journal of Business and Management Invention, 15-27
- Ngalemisa Br Saragih, (2019) *Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina*. UNIVERSITAS MEDAN AREA. Document Accepted 11/7/19
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Grafindo Persada.

- Rachmaniza, Shafira (2020) *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung*. Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung 6 (1): 11-16. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/>.
- Rahmat S. N., & Basalamah, J. (2019) *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 2(1), 121-132.
- Rezky Auliyah Faizal, (2023) *Pengaruh serta peran kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perikanan kota Palopo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo. Volume 10 Nomor 3, 2023
- Rori Setiawan Putra, (2022) *Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta*. IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022. Universitas Persada Indonesia Y.A.I
- Robbins dan Coulter, (2019) *Management 12th edition*. United States of America: Pearson
- Robbins & Judge, (2022) *Organizational Behavior*. Harlow : Pearson Education
- Ravianto, J (2019) *Produktivitas dan pengukuran*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi.
- Sedarmayanti (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah (2018) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-. 9. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Sartono (2019) *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan. Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sutrisno, Edy (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan. Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Sinaga, Pasaribu (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro)*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(1), 159-167.
- Suci Catur Romadhoni, (2023) *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023. Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
- Suarniti, K. S., & Bagia, I. (2022) *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, 81-89.
- Situmorang dan Munthe (2017) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkom Indonesia Witel Medan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 15. No. 2
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Suparto, Rochman Abdul (2019) *Analisa Kepuasan Pelanggan pada Minimarket XYZ dengan Metode Customer Satisfaction Index (CSI) dan Importance Performance Analysis (IPA)*. Jurnal Seminar Nasional Sains dan Teknologi Terapan VII. Surabaya : Institut Teknologi Adhi Tama
- Sudirno dan Suparto (2020) *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. Jakarta

- Sudirno, Dadang (2019) *Psychological Capital Dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar*. Jurnal Co Management , 4.2: 648-658.
- Pratama, aji (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. *Trigon Scientific* Indonesia. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif . Hal 220-230
- Tumanggor, Budi Fernando (2021) Motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural eselon III, IV DAN V ke jabatan fungsional di pemerintah pusat dan daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol. 3 No. 1
- Wahyui E (2018) *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Pamella satu Supermarket Yogyakarta)*. e-Priceding of Management. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.1, No.1.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25