



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINERGI KALIBRASI NUSANTARA TANGERANG SELATAN

Argosawwa Rizqahu^{1*}, Endang Sugiarti², Mukrodi³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

Email: argosawwarizqahu27@gmail.com¹, dosen00725@unpam.ac.id², dosen00560@unpam.ac.id³

Abstract

The purpose of this study is to determine the Influence of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Work Productivity which has an impact on Employee Performance at PT Sinergi Kalibrasi Nusantara South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and a sample of 100 respondents was obtained. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that work discipline has an effect on work productivity with a determination coefficient value of 87.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(25.709 > 1.984)$. Organizational commitment has an effect on work productivity with a determination coefficient value of 34.8% and hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.233 > 1.984)$. Work discipline and organizational commitment simultaneously affect work productivity with a determination coefficient value of 87.7% with a hypothesis test obtained with a value of $F_{calculated} > F_{table}$ or $(34.695 > 3.080)$. The impact of work productivity on employee performance showed a good impact with a terminated coefficient value of 27.1 % with a hypothesis obtained $t > t_{table}$ or $(6.033 > 1.984)$.

Kata Kunci: Work Discipline; Organizational Commitment; Work Productivity; Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 87,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(25,709 > 1,984)$. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,233 > 1,984)$. Disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 87,7% dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,695 > 3,080)$. Dampak dari produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan dampak yang baik dengan nilai koefisien diterminasi 27,1 % dengan hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,033 > 1,984)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Komitmen Organisasi; Produktivitas Kerja; Kinerja Karyawan..

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dan berinovasi agar dapat bersaing dan bertahan di pasar. PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kalibrasi, juga menghadapi tantangan serupa. Untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan memiliki kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. (Mubarak, 2022)

Disiplin kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab, kepercayaan diri, dan profesionalisme karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan, terdapat indikasi bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pengawasan dan sistem penghargaan yang tidak efektif. (Sugiarti, 2020)

Peningkatan kinerja di sisi lain tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut merupakan suatu siklus tahapan-tahapan seperti perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. (Sciences, 2017) Hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun budaya kerja yang berorientasi pada proses dan hasil optimal. (History, 2023)

Berdasarkan pengamatan atau pra riset yang penulis lakukan terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan tingkat kehadiran yang rendah, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan, pelayanan yang lambat, dan kedisiplinan yang rendah. Kondisi-kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian pimpinan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya menerapkan kedisiplinan menyeluruh mulai dari tingkat bawah sampai pada pimpinan. (Andriyani, 2021)

Berikut ini data pra survey hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan periode 2022-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan

No.	Kinerja Karyawan	Kriteria Penilaian					Responden	Total	Score	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
1	Prestasi	1,00	1,33	3,00	3,33	2,33	11,00	37,67	3,42	Baik
2	Patuhan Terhadap Peraturan	0,00	1,67	3,00	3,33	3,00	11,00	40,67	3,70	Baik
3	Kreativitas	1,00	2,00	3,50	3,00	1,50	11,00	35,00	3,18	Kurang Baik
4	Kerjasama	1,00	2,50	3,50	3,00	1,00	11,00	33,50	3,05	Kurang Baik
5	Tanggung Jawab	0,00	1,50	3,00	3,50	3,00	11,00	41,00	3,73	Baik

Sumber: Data olah hasil koesioner

Kriteria Penilaian

Sangat Baik	: 4.20 - 5.00
Baik	: 3.40 – 4.19
Kurang Baik	: 2,60 – 3.39
Tidak Baik	: 1.80 – 2.59
Sangat Tidak Baik	: 1.00 – 1.79

Penelitian terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan mengungkap kompleksitas dinamika organisasi yang mencerminkan karakteristik unik industri kalibrasi di Indonesia. Pemilihan 11 responden dalam penelitian kinerja karyawan PT Sinergi

Kalibrasi Nusantara dapat dibenarkan secara metodologis karena karakteristik industri kalibrasi yang beroperasi dengan struktur organisasi lean dan jumlah karyawan terbatas. Menurut (Bentler & Chou, 2010) jumlah responden 5-10 per variabel sudah memenuhi kriteria minimum, sehingga 11 responden untuk 5 indikator kinerja telah mencukupi standar akademis. Dalam memperkuat justifikasi ini dengan menyatakan bahwa populasi kecil dapat menggunakan sampling jenuh, yang sesuai dengan karakteristik perusahaan kalibrasi yang membutuhkan spesialisasi teknis tinggi dan sertifikasi khusus. (Hair et al., 2014)

Temuan yang paling menarik adalah adanya hierarki kinerja yang jelas dalam organisasi ini. Tanggung jawab dan patuh terhadap peraturan mencerminkan kematangan profesional yang selaras dengan sifat bisnis kalibrasi yang menuntut ketepatan dan kepatuhan terhadap standar yang ketat. Kepatuhan terhadap peraturan juga patut dicatat karena menunjukkan budaya egaliter yang kuat, sebuah karakteristik yang jarang ditemukan dalam organisasi hierarkis di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, di mana aturan berlaku universal tanpa diskriminasi berdasarkan tingkat jabatan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ukuran sampel yang relatif kecil (n=11) yang membatasi kemampuan generalisasi temuan. Meskipun demikian, temuan ini memberikan dasar yang berharga untuk perencanaan strategis dan inisiatif perbaikan berkelanjutan di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara, sekaligus berkontribusi pada khasanah pengetahuan tentang kinerja organisasi dalam konteks industri kalibrasi Indonesia. Kesimpulannya, PT Sinergi Kalibrasi Nusantara menunjukkan kematangan organisasi dalam aspek-aspek fundamental seperti kepatuhan dan tanggung jawab, namun menghadapi tantangan strategis dalam kemampuan inovasi dan budaya kolaboratif.

Tabel 2. Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan

No.	Disiplin Kerja	Kriteria Penilaian					Responden	Total	Score	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
1	Sasaran dan Keterampilan	0,00	2,00	3,00	3,00	3,00	11,00	40,00	3,64	Baik
2	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	1,50	1,00	3,50	3,50	1,50	11,00	35,50	3,23	Kurang Baik
3	Semangat Kerja	0,50	2,00	3,00	3,00	2,50	11,00	38,00	3,46	Baik
4	Pengembangan Diri	1,00	1,50	3,00	3,50	2,00	11,00	37,00	3,36	Kurang Baik
5	Mutu	1,00	1,00	3,00	3,50	2,50	11,00	38,50	3,50	Baik
6	Efisiensi	1,00	1,00	2,00	3,50	3,50	11,00	40,50	3,69	Baik

Sumber: Data olah hasil koesioner

Kriteria Penilaian

- Sangat Baik : 4.20 - 5.00
- Baik : 3.40 – 4.19
- Kurang Baik : 2,60 – 3.39
- Tidak Baik : 1.80 – 2.59
- Sangat Tidak Baik : 1.00 – 1.79

Penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang

Selatan menunjukkan hasil yang positif dengan skor rata-rata keseluruhan 3,48 yang berada dalam kategori "Baik". Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan mampu menjalankan tugas-tugas operasional dengan tingkat efektivitas yang memadai, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan menuju tingkat produktivitas yang optimal. Melalui pengukuran enam dimensi produktivitas dengan melibatkan 11 responden, kajian ini memberikan gambaran komprehensif tentang kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai target operasional dalam industri kalibrasi yang menuntut ketepatan tinggi.

Sasaran dan keterampilan menunjukkan hasil yang sangat memuaskan dan menjadi fondasi kuat bagi produktivitas kerja secara keseluruhan dengan skor 3,64. Meningkatkan hasil yang dicapai menampilkan area yang memerlukan perhatian khusus dengan kedua indikator berada dalam kategori "Kurang Baik" dengan skor 3,23. Semangat kerja menunjukkan hasil yang beragam dan mencerminkan kompleksitas motivasi intrinsik karyawan dengan skor 3,46. Pengembangan diri menampilkan hasil yang konsisten dalam kategori "Kurang Baik" dan menjadi area yang memerlukan intervensi strategis dengan skor 3,36. Mutu menunjukkan hasil yang beragam namun dengan tren positif yang menggembirakan dengan skor 3,50. Efisiensi menunjukkan hasil yang paling memuaskan di antara semua indikator yang diukur dan menjadi kekuatan utama dalam struktur produktivitas organisasi dengan skor 3,69. Secara keseluruhan, analisis ini mengungkapkan profil produktivitas yang solid namun dengan area-area spesifik yang memerlukan peningkatan.

Dengan mengidentifikasi gap riset ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dan berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh perihal **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Lisnawati & Permadi, 2018) memperluas pemahaman tentang produktivitas kerja dengan menyatakan bahwa produktivitas bukan sekadar ukuran produksi atau output yang dihasilkan, melainkan suatu sikap mental yang selalu berusaha untuk terus berkembang.

Kinerja Karyawan

Menurut (Iskandar, 2024) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut (Latifah, 2024) bahwa: Kinerja

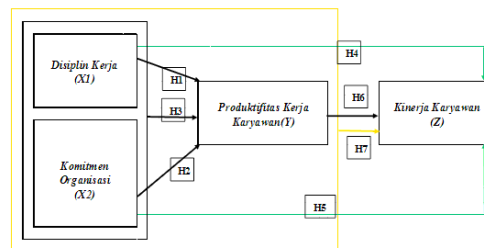
adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Menurut (Ilmiah et al., 2023)“Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hayati, n.d.) yaitu Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan:

X1 : Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

X2 : Komitmen Organisasi (Variabel Bebas)

Y : Produktivitas Kerja (Variabel Intervening)

Z : Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mencerminkan pendekatan pengujian hipotesis dengan menganalisis bagaimana variabel diukur menggunakan metode pengukuran, untuk menginterpretasikan hasil menggunakan prosedur statistic (Ondeng et al., 2026). Peneliti mengambil objek penelitian di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Ciputat, Tangerang Selatan Banten. Penelitian ini akan berlangsung atau akan dilaksanakan di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Ciputat, Tangerang Selatan Banten pada bulan Agustus 2024 – Januari 2025.

Populasi dalam penelitian yang dilakukan Peneliti adalah karyawan di PT Sinergi Kalibrasi Nusantara Tangerang Selatan sebanyak 100 Karyawan. dikarenakan dalam populasi ini hanya 100 Karyawan maka sampel akan mempergunakan sampel jenuh atau semua akan dipakai. Data yang akan

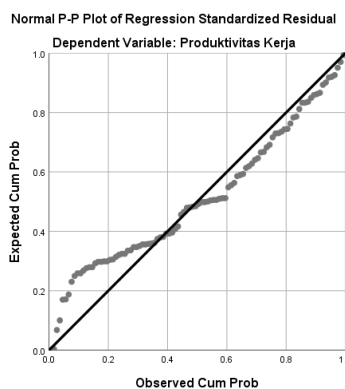
digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner karyawan yang memenuhi kriteria tertentu.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi rancangan analisis: statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji validitas, uji realibilitas, analisa regresi sederhana, analisa regresi berganda dan uji koefisien determinasi R. Kemudian uji hipotesa dengan uji signifikansi parsial uji t dan uji F, setelah itu ditarik kesimpulan, sehingga dapat diketahui saran apa saja yang dapat diberikan baik untuk perusahaan maupun penulis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut ini hasil penelitian menggunakan bantuan software SPSS 25.0. berikut hasil nya:



Gambar 2. Uji Normalitas PP. Plot terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas di sekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya yaitu uji regresi dapat dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tol	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2.095	2.106		-.995	.322		
	Disiplin Kerja	.945	.046	.879	20.461	.000	.686	1.459
	Komitmen Organisasi	.118	.052	.097	2.265	.026	.686	1.459

Sumber: Data diolah 2025

Dalam analisis ini, terdapat dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi. Indikator utama dalam uji multikolinieritas adalah nilai Tolerance (Tol) dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance (Tol): Nilai tolerance untuk Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi adalah 0,686. Nilai ini lebih besar dari batas bawah 0,1, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Variance Inflation Factor (VIF): Nilai VIF untuk Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi adalah 1,459. Nilai ini berada di bawah ambang batas 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala

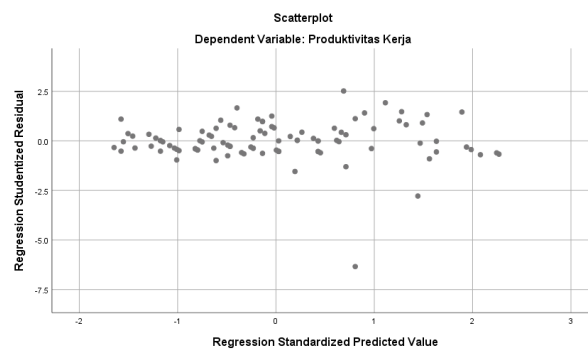
multikolinieritas yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi ini.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.875	1.893	1.782
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.782 yang berada diantara 1.550 – 2.460.



Gambar. 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2025

Dari gambar 3. scatterplot tersebut, terdapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial) Produktivitas Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tol.	VIF
1	(Constant)	22.979	3.623		6.343	.000		
	Produktivitas Kerja	.473	.078	.520	6.033	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 5. , berikut adalah deskripsi lengkap dari persamaan regresi linier $Z = 22,979 + 0,473Y$: Interpretasi Persamaan Regresi. Konstanta ($a = 22,979$) Nilai konstanta sebesar 22,979 menunjukkan bahwa ketika variabel Produktivitas Kerja (Y) bernilai nol atau tidak ada kontribusi dari produktivitas kerja (Y), maka Kinerja Karyawan (Z) akan tetap memiliki nilai sebesar 22,979 satuan. Ini merepresentasikan nilai dasar kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh produktivitas kerja.

Koefisien Regresi ($b = 0,473$) Nilai koefisien regresi sebesar 0,473 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Produktivitas Kerja (Y) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,473 satuan. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin tinggi produktivitas kerja (Y),

semakin tinggi pula kinerja karyawan (Z).

Analisis Statistik: Signifikansi Model, Nilai t-hitung untuk produktivitas kerja adalah 6,033 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien standardized beta sebesar 0,520 menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien Determinan Produktivitas Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Karyawan (Z)					
Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 ^a	.271	.263	4.177	2.276

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,271 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) sebesar 27,1% sedangkan sisanya 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Uji F Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1417.389	3	472.463	185.643	.000 ^b
	Residual	244.321	96	2.545		
	Total	1661.710	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 7, berikut adalah deskripsi interpretasinya: Analisis ANOVA (Analysis of Variance) dengan Model Regresi: Kinerja Karyawan (Z) = f (Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Produktivitas Kerja (Y)) Adapun Interpretasi Komponen ANOVA: 1) Sum of Squares (Jumlah Kuadrat): Regression (1417.389): Menunjukkan variasi dalam kinerja karyawan (Z) yang dapat dijelaskan oleh model regresi (disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan produktivitas kerja (Y) dan Residual (244.321): Menunjukkan variasi dalam kinerja karyawan (Z) yang tidak dapat dijelaskan oleh model (kesalahan/error) dengan Total (1661.710): Total variasi dalam kinerja karyawan (Z); 2) Degrees of Freedom (df): Regression (3): Jumlah variabel independen dalam model (X1, X2, Y) dengan Residual (96): $n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ (dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen) dan Total (99): Total sampel - 1 = 100 - 1 = 99; 3) Mean Square: Regression (472.463): Sum of Squares Regression ÷ df Regression = 1417.389 ÷ 3 dengan Residual (2.545): Sum of Squares Residual ÷ df Residual = 244.321 ÷ 96

Uji F: Nilai F = 185.643: Diperoleh dari Mean Square Regression ÷ Mean Square Residual dengan Signifikansi = 0.000 ($p < 0.001$): Menunjukkan model regresi sangat signifikan dan Koefisien Determinasi (R^2): $R^2 = \text{Sum of Squares Regression} \div \text{Sum of Squares Total} = 1417.389 \div 1661.710 = 0.853$ atau 85.3%. Simpulannya: 1) Signifikansi Model: Dengan nilai F = 185.643 dan $p < 0.001$,

dapat disimpulkan bahwa model regresi sangat signifikan secara statistik. Artinya, disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z); 2) Kekuatan Prediksi: Model dapat menjelaskan 85.3% variasi dalam kinerja karyawan (Z), yang menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang sangat baik. Hanya 14.7% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut; 3) Kelayakan Model: Nilai F yang sangat tinggi (185.643) menunjukkan bahwa model regresi layak dan dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja; dan 4) Perbandingan dengan Model Sebelumnya: Dibandingkan dengan model sebelumnya yang hanya menggunakan 2 variabel ($R^2 = 87.7\%$), penambahan variabel ketiga dalam model ini menghasilkan R^2 yang sedikit lebih rendah (85.3%). Hal ini mungkin mengindikasikan adanya multikolinearitas atau redundansi antar variabel dengan implikasi praktis: Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga faktor (disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan produktivitas kerja (Y)) merupakan prediktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan (Z), sehingga organisasi perlu mengoptimalkan ketiga aspek tersebut secara terintegrasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,612 + 1,004 X1$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,871 atau sebesar 87,1% sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($25,709 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,400 + 0,716 X2$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,348 atau sebesar 34,8% sedangkan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,233 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = -2,095 + 0,945 X1 + 0,118 X2$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,877 atau sebesar 87,7% sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($34,695 > 3,080$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan penting mengenai peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi. Sedangkan Signifikansi Pengaruh Disiplin Kerja Hasil uji statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = 5.485$ dan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Nilai signifikansi yang sangat kecil ini mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 99.9% . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pembahasan Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $t = 23.674$ dan signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Nilai t yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat kuat dan dapat diandalkan. Kekuatan Prediksi: Nilai Beta = 0.923 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjelaskan sekitar 92.3% variasi dalam kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor yang sangat kuat untuk kinerja karyawan. Nilai Beta = 0.923 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjelaskan sekitar 92.3% variasi dalam kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor yang sangat kuat untuk kinerja karyawan.

6. Pengaruh Produktifitas Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, produktivitas kerja (Y) terbukti menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Z). Meskipun bekerja dalam sinergi dengan faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan komitmen organisasi, produktivitas kerja memiliki kontribusi yang unik dan signifikan. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek produktivitas kerja melalui berbagai inisiatif strategis yang mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Investasi dalam produktivitas kerja akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi kinerja individual maupun organisasional. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Z = 22,979 + 0,473 Y$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,271$ atau sebesar $27,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $72,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,033 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat dampak yang signifikan produktivitas kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z).

7. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, diperoleh model regresi dengan tiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,853 atau sebesar 85,3% sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($185,643 > 2,70$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,399 dan nilai t hitung $5,485 > t$ tabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,857 dan nilai t hitung $23,674 > t$ tabel. Produktivitas Kerja sebagai variabel mediator juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT sinergi kalibrasi nusantara tangerang selatan, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 0,612 + 1,004 X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 87,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($25,709 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 13,400 + 0,716X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 34,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,233 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.
3. Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 87,7% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($346,955 > 3,080$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.
4. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan persamaan regresi $Z = 26,777 + 0,399 X_1$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,399 dan koefisien terstandarisasi (Beta) sebesar 0,485. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,485 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan persamaan regresi $Z = 5,900 + 0,857 X2$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,857 dan koefisien terstandarisasi (Beta) sebesar 0,923. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($23,674 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Produktivitas Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) dalam model regresi berganda yang melibatkan tiga variabel independen. Nilai koefisien determinasi sebesar 85,3% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($185,643 > 2,70$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z). Nilai koefisien determinasi sebesar 85,3% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($185,643 > 2,70$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, F. W. (2021). *Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera*. 1(April).
- Bentler, P. M., & Chou, C. (2010). *Sociological Methods &*.
<https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *PLS-SEM : Indeed a Silver Bullet PLS-SEM : Indeed a Silver Bullet. January 2015*, 37–41.
<https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hayati, N. R. (n.d.). *Komitmen Organisasional : Definisi , Antecedents , dan Isu-Isu Penelitian*. c.
- History, A. (2023). *Determinants of employee performance viewed from the aspect of management strategy : Motivation and work discipline*. 3(6), 73–81. <https://doi.org/10.55942/jebel.v3i6.267>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Laminullah, R., & Luturlean, B. S. (2023). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7(1), 69–75.
- Iskandar, D. (2024). *The Influence Of Compensation , Job Stress And Communication On Employee Performance In Tax Management Agency And Regional Levies*. 5(1), 2051–2066.
- Latifah, M. (2024). *The Influence of Human Resource Development and Work Discipline on Teacher Performance Government Employees With an Agreement Work (PPPK) at SMK Negeri 5 Gowa*. 5(1).
- Lisnawati, E., & Permadi, I. (2018). *Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt mtf sukabumi*. IV(3), 24–31.
- Mubarak, M. (2022). *Volume 14 Issue 4 (2022) Pages 763-775 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh motivasi , kepemimpinan , terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan sebagai mediasi The effect of motivation and leadership on employee performance with employee organizational commitment as mediation*. 14(4), 763–775.
- Ondeng, S., Rahman, U., Islam, U., & Alauddin, N. (2026). *Konsep Dasar Penelitian Kuantitatif*. 10, 140–146.
- Sciences, M. (2017). *Organisational justice moderates the link between leadership , work engagement and innovation work behaviour*. 1–11.
- Sugiarti, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Sukses Expamet Effect on The Work Environment and Compensation on Employee Performance in . PT . Expamet Success*. 3(2), 479–486.

