



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian *Finishing* pada PT XYZ

Yudo Atmojo^{1*}, Nurlaela Eva Puji Lestari²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: danieloatmojo@gmail.com^{1*}, nurlaela.nep@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: danieloatmojo@gmail.com

Abstract. This study was motivated by the suboptimal productivity of employees in the finishing department at PT XYZ, as indicated by the failure to achieve production targets and the increasing reject rate. These conditions were presumed to be influenced by work discipline and organizational culture that had not been implemented optimally. This study aimed to analyze the effect of work discipline on employee productivity, the effect of organizational culture on employee productivity, and the simultaneous effect of work discipline and organizational culture on the productivity of employees in the finishing department of PT XYZ. A causal-associative technique was used in this quantitative analysis. By employing a saturated sampling technique, we were able to include all eighty employees—representing the entire research population—in our analysis. Once collected, the data were analyzed through a series of tests, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and an analysis of the coefficient of determination. The research findings indicate that both work discipline (with a t-value of 4.937 and a 33% contribution) and organizational culture (with a t-value of 3.760 and a 24% contribution) have a positive and significant impact on employee productivity. Furthermore, it was found that the two variables jointly exert a positive and significant influence on employee productivity (with an F-value of 50.799 and a significance level of 0.001).

Keywords: Employee Productivity; Finishing Department; Multiple Linear Regression; Organizational Culture; Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya produktivitas karyawan bagian *finishing* PT XYZ yang ditunjukkan oleh belum tercapainya target produksi dan meningkatnya tingkat produk cacat (*reject rate*). Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya organisasi yang belum diterapkan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, serta pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan bagian *finishing* PT XYZ. Teknik kausal-asosiatif digunakan dalam analisis kuantitatif ini. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dapat menyertakan seluruh delapan puluh karyawan yang merupakan populasi penelitian ke dalam analisis kami. Setelah data dikumpulkan, data tersebut dianalisis melalui serangkaian uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji-t, uji-F, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian memperlihatkan baik disiplin kerja (dengan nilai t sebesar 4,937 dan kontribusi sebesar 33%) maupun budaya organisasi (dengan nilai t sebesar 3,760 dan kontribusi sebesar 24%) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, ditemukan pula bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (dengan nilai F sebesar 50,799 dan tingkat signifikansi 0,001).

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Bagian Finishing; Disiplin Kerja; Produktivitas Karyawan; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Di zaman Industri 4.0, perusahaan-perusahaan dalam sektor manufaktur, termasuk percetakan, dituntut untuk meningkatkan produktivitas dengan cepat agar dapat memenuhi kebutuhan pasar yang bersifat kompetitif. Produktivitas menggambarkan kapasitas suatu organisasi ketika memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan keluaran secara efektif dan efisien (Mariadi & Faizin, 2022). Tingkat produktivitas dapat dinilai melalui hubungan antara input yang digunakan dengan output yang dihasilkan, sehingga menunjukkan

seberapa optimal sumber daya tersebut dimanfaatkan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Akibatnya, produktivitas harus menjadi perhatian pada setiap fungsi dan unit kerja dalam organisasi, karena seluruh bagian memiliki peran yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila setiap bagian mampu bekerja secara produktif, maka efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi akan semakin optimal (Lestari, 2022).

Perusahaan harus tidak hanya berfokus pada keunggulan dalam elemen luar seperti teknologi dan taktik bisnis, tetapi juga wajib memperkuat elemen dalam, terutama yang berhubungan dengan disiplin dan budaya kerja (Sukmayadi et al., 2023). Guna meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan membutuhkan indikator yang jelas untuk menggambarkan naik atau turunnya produktivitas karyawan diantaranya dengan mengukur tingkat disiplin dan bagaimana budaya organisasi diterapkan di tempat kerja. Tingginya tingkat disiplin merupakan salah satu syarat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin yang baik menunjukkan komitmen seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan sangatlah penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, yang meliputi kepatuhan terhadap pengaturan waktu dan norma-norma organisasi (Nurwiah & Rachmawati, 2026).

Budaya organisasi, bersama dengan disiplin kerja, merupakan komponen penting dalam kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas staf. Sebagai seperangkat prinsip yang harus dijaga dan ditanamkan pada setiap anggota baru, budaya organisasi berkembang, terbentuk, dan berubah seiring dengan karakteristik individu yang bekerja di dalamnya. Terkait upaya meningkatkan efisiensi kerja, peran manajemen sangatlah krusial dalam menjaga budaya perusahaan yang kuat (Indrawati & Sembiring, 2021).

Sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang percetakan, PT XYZ sangat mengandalkan efisiensi dari para karyawannya. Produktivitas bukan semata-mata mengenai mesin, tetapi lebih kepada bagaimana manusia di baliknya mengatur waktu dan energi mereka. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah menjaga disiplin kerja yang konsisten. Tepat waktu dan mematuhi SOP sangat penting, karena sedikit keterlambatan di satu lini produksi bisa berdampak pada keseluruhan *output*. Selain itu, budaya organisasi seperti kerja sama antar sif memiliki peranan yang signifikan. Budaya kerja yang solid mampu meningkatkan karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal.

Bagian *finishing* merupakan tahap akhir dalam siklus produksi pada PT XYZ yang menentukan kualitas akhir dan ketepatan waktu pengiriman produk. Pada bagian ini, produktivitas karyawan sangat bergantung pada sinkronisasi antara ketelitian manual dan kecepatan operasional mesin. Namun, berdasarkan observasi di lapangan, masih ditemukan adanya fluktuasi dalam pencapaian target harian yang disebabkan oleh beberapa faktor internal.

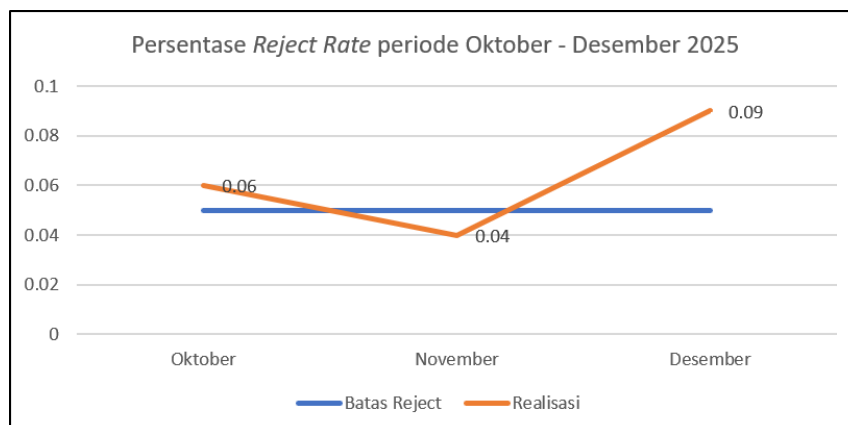
Disiplin kerja menjadi faktor utama yang disoroti, terutama terkait kepatuhan terhadap jam kerja efektif. Adanya waktu jeda yang tidak produktif saat pergantian sif atau keterlambatan dalam memulai operasional mesin *finishing* berdampak langsung pada penumpukan barang yang seharusnya sudah siap kirim. Selain itu, budaya organisasi di bagian *finishing* yang menuntut kerjasama tim yang solid antar operator seringkali menghadapi tantangan dalam hal komunikasi teknis. Budaya kerja yang kurang menekankan pada detail kecil dapat menyebabkan tingginya angka produk cacat (*reject*), yang secara otomatis menurunkan angka produktivitas kerja karena harus dilakukan pengerjaan ulang (*rework*). Berikut adalah tabel dan diagram yang menjelaskan kondisi *output* dan persentase *reject rate* di bagian *finishing* pada PT XYZ:

Tabel 1. Realisasi *Output* Produksi Bagian *Finishing*.

Bulan	Target	Realisasi
Oktober 2025	2.880.000	2.520.000
November 2025	2.880.000	2.340.000
Desember 2025	2.160.000	1.980.000

Sumber: Peneliti (2026).

Fenomena produktivitas pada bagian *finishing* PT XYZ menunjukkan adanya ketidaktercapaian target produksi pada periode tertentu. Hal ini diduga berpengaruh dengan faktor disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi yang belum terinternalisasi dengan maksimal dalam mencapai efisiensi kerja.



Gambar 1. Persentase *Reject Rate* Bagian *Finishing*

Sumber: Peneliti (2026).

Berdasarkan pengamatan awal, terjadi tren peningkatan tingkat produk cacat (*reject rate*) seperti punggung buku berlubang, lembar halaman terlipat, dan cover buku rusak dalam beberapa periode terakhir yang melampaui batas toleransi perusahaan sebesar 0.05% dari jumlah pesanan. Kondisi ini mengharuskan adanya proses pengerjaan ulang (*rework*) yang memakan waktu tambahan, sehingga efisiensi kerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Melihat fenomena tersebut, maka dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai sejauh mana Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan bagian *finishing* pada PT XYZ. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian *Finishing* pada PT XYZ”.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

“Disiplin merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mereka bisa dengan sukarela mengikuti peraturan dan ketentuan yang ada” (Sutrisno, 2023). “Disiplin kerja merujuk pada pemahaman dan kemauan individu untuk mengikuti seluruh peraturan serta norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2021). Sedangkan menurut Singodimejo “Disiplin merupakan suatu sikap di mana seseorang bersedia dan rela untuk mengikuti serta menaati aturan-aturan yang ada di lingkungan sekitarnya” (Sutrisno, 2023).

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, disiplin kerja dapat disintesiskan sebagai bentuk kesadaran, kesediaan, dan kerelaan internal seorang karyawan dalam mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Lebih dari sekadar kepatuhan pasif, disiplin kerja berguna menjadi alat komunikasi strategis bagi manajer dalam mengarahkan kemudian mengubah perilaku karyawan menuju arah yang lebih positif. Pada akhirnya, kedisiplinan yang ditegakkan secara konsisten ini menjadi pondasi utama dan kunci keberhasilan bagi organisasi dalam mewujudkan target serta tujuan yang ingin dicapai.

Budaya Organisasi

Prinsip-prinsip utama yang memengaruhi operasional sehari-hari adalah keyakinan, sikap, serta nilai-nilai bersama serta dipupuk dalam perusahaan, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2023). Sementara itu, menurut Greenberg dan Baron, budaya organisasi merupakan kerangka nilai, sikap, standar perilaku, dan harapan yang dimiliki bersama serta senantiasa berubah di kalangan anggotanya. Menurut Sedarmayanti (2023) keberadaan

kerangka kerja ini menciptakan pemahaman bersama yang memengaruhi cara orang-orang di dalam organisasi memandang lingkungan mereka, berinteraksi satu sama lain, dan menjalankan tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2018), menjelaskan budaya organisasi sebagai pemahaman bersama dan kepatuhan terhadap seperangkat nilai serta makna.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disintesis bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, norma, sikap, serta makna bersama yang dipahami, diyakini, dan disepakati oleh seluruh anggota organisasi. Sistem tersebut menjadi pedoman dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku individu ketika menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja. Selain itu, budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memperkuat ikatan sosial antaranggota, membentuk persepsi bersama, serta mendukung terciptanya efektivitas organisasi ketika mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan.

Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan komitmen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan terhadap hasil kerja yang telah dicapai. (Sutrisno, 2023). Menurut Sedarmayanti “Produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses produksi. Peningkatan produktivitas dapat dicapai apabila organisasi mampu memanfaatkan sumber daya secara lebih efisien, seperti penggunaan waktu, tenaga kerja, dan material, serta melalui penyempurnaan sistem kerja, penerapan teknik produksi yang lebih efektif, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.” (Lestari, 2022). Sedangkan menurut Sunyoto “Produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara sumber daya yang digunakan sebagai *input* dengan hasil yang diperoleh sebagai *output* dalam jangka waktu tertentu.” (Najichah et al., 2026).

Berdasarkan definisi dari para pakar diatas produktivitas kerja dapat diartikan produktivitas kerja pada hakikatnya adalah sebuah integrasi antara sikap mental (*mindset*) dan ukuran efisiensi sistem. Di satu sisi, produktivitas bersumber dari dorongan internal karyawan yang senantiasa mencari perbaikan berkelanjutan demi menciptakan mutu kerja terbaik. Di sisi lain, produktivitas bermanifestasi secara konkret sebagai bentuk optimalisasi hubungan antara *input* (seperti waktu, tenaga, material, dan keterampilan) dengan *output* yang dihasilkan dalam periode tertentu.

Penelitian Terdahulu

Dampak budaya kerja dan disiplin terhadap produktivitas telah menjadi topik penelitian dengan hasil yang beragam. Bukti memperlihatkan disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap produktivitas, baik secara terpisah maupun gabungan (Hildayanti, 2024). Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi sebagai variabel mediasi, sedangkan disiplin kerja dan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas (Hakimah et al., 2023).

Menurut beberapa penelitian, budaya organisasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, namun disiplin kerja memilikinya (Choliq & Setiani, 2022). Hal sebaliknya di PT Arina Parama Jaya Gresik, di mana mereka mendapati bahwa moral kerja, disiplin, dan budaya kerja semuanya memberikan pengaruh positif terhadap produksi (Zakariya & Hidayati, 2024). Disiplin dan budaya kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas menurut penelitian-penelitian lainnya. Budaya organisasi terbukti menjadi elemen paling berpengaruh dalam menentukan produktivitas, diikuti oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Nurhidayah et al., 2020). Selain itu, produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya kerja, disiplin, dan motivasi (Gandung, 2024). Produktivitas dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan dan disiplin kerja, namun dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja (Sobiri et al., 2025). Produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan disiplin kerja (Lourens & Wibowo, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu, disiplin kerja dan budaya kerja secara umum merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun, adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh budaya organisasi menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih perlu diuji pada objek penelitian yang berbeda.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiono (2024) metode kuantitatif berakar pada mazhab filsafat positivisme, pendekatan kuantitatif dirancang untuk menganalisis populasi atau sampel spesifik. Populasi adalah sekelompok individu, peristiwa, atau segala hal yang mempunyai ciri-ciri tertentu (Nalendra et al., 2021). Populasi pada penelitian ini bukan keseluruhan karyawan PT XYZ, melainkan dibatasi hanya seluruh karyawan yang menghasilkan *output* produk di bagian *finishing*. Berdasarkan data pra-riset dan dokumentasi internal perusahaan, total populasi yang memenuhi karakteristik tersebut adalah sebanyak 80 orang karyawan. Sampel adalah representasi dari sebagian anggota serta atribut yang melekat pada populasi (Sugiono, 2024).

Namun, dengan populasi penelitian yang hanya terdiri dari 80 karyawan, pengambilan sampel jenuh menjadi metode pilihan untuk pengumpulan data.

Demi menjamin validitas, objektivitas, serta kesesuaian data yang diperoleh, riset ini menerapkan kombinasi beberapa instrumen pengumpulan data yang saling memperkuat satu sama lain. Observasi tidak hanya berfokus pada interaksi dengan subjek manusia, melainkan juga mencakup pengamatan langsung terhadap berbagai objek serta fenomena lainnya (Sugiono, 2024). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi partisipan dengan mengamati secara langsung perilaku kerja sehari-hari 80 karyawan bagian *Finishing* pada PT XYZ. Kuesioner merupakan cara umum untuk memperoleh informasi dari orang-orang tertentu dengan meminta mereka mengisi serangkaian pertanyaan tertulis atau memberikan komentar mengenai pendapat dan pengalaman mereka (Sugiono, 2024). Studi dokumentasi adalah mencakup pengkajian atas rekaman rekam jejak historis, baik berupa naskah tertulis, dokumentasi visual, maupun karya monumental (Sugiono, 2024).

Proses analisis data mencakup berbagai tahapan, antara lain pemeriksaan kualitas data, pengujian hipotesis, penentuan koefisien determinasi, dan pelaksanaan analisis regresi linear berganda. Pengujian kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y) memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Pada tingkat signifikansi 5%, uji validitas menggunakan metode Korelasi Pearson untuk membandingkan nilai r yang diperoleh (r -hitung) dengan nilai r acuan (r -tabel). Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Tahap berikutnya adalah memeriksa reliabilitas instrumen menggunakan metode Cronbach's Alpha; jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap reliabel.

Uji statistik, termasuk uji-t dan uji-F, digunakan untuk menguji hipotesis. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan diuji menggunakan uji-t, sedangkan pengaruh gabungan keduanya diperiksa menggunakan uji-F. Suatu hipotesis dinyatakan memiliki dampak signifikan jika nilai t atau nilai F yang diperoleh melampaui nilai kritis tabel yang relevan, atau jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Selain itu, melalui nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi), dapat diketahui sejauh mana model tersebut mampu menjelaskan varians dalam Produktivitas Karyawan. Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan persamaan berikut untuk menentukan sifat dan besarnya pengaruh disiplin kerja serta budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan:

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil demografis peserta studi, perlu dilakukan pengumpulan data mengenai karakteristik responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	71	89
Perempuan	9	11
Usia		
> 40 tahun	34	43
20 - 30 tahun	17	21
31 - 40 tahun	29	36
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	77	96
Diploma	1	1
S1	2	3
Masa Kerja		
< 5 Tahun	3	4
5 - 10 Tahun	18	23
11-20 Tahun	33	41
> 20 Tahun	26	33
Jabatan		
Pelaksana	12	15
Asisten Operator	11	14
Operator	57	71

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan statistik, terdapat 71 responden laki-laki (atau 89%) dan 9 responden perempuan (atau 11% dari total) di bagian *finishing*. Sebanyak 34 orang (atau 43%) berada dalam kelompok usia di atas 40 tahun, 29 orang (atau 36%) dalam kelompok usia 31–40 tahun, dan 17 orang (atau 21%) dalam kelompok usia 20–30 tahun.

Dari segi latar belakang pendidikan, 77 orang (96%) merupakan lulusan SMA atau SMK, 2 orang (3%) memiliki gelar sarjana, dan 1 orang (1%) memiliki gelar diploma. Kategori terbanyak berdasarkan masa kerja adalah mereka yang memiliki masa kerja 11–20 tahun (33 orang), diikuti oleh mereka dengan masa kerja lebih dari 20 tahun (26 orang), mereka dengan masa kerja 5–10 tahun (18 orang), dan terakhir, mereka dengan masa kerja kurang dari 5 tahun (3 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki pemahaman yang sangat baik mengenai proses dan prosedur di bagian *finishing* serta keahlian yang luas di bidang tersebut.

Berdasarkan jabatan, mayoritas responden merupakan operator sebanyak 57 orang (71%), kemudian pelaksana 12 orang (15%) dan asisten operator 11 orang (14%). Komposisi tersebut menggambarkan dominasi tenaga operasional dalam aktivitas kerja bagian *finishing* PT XYZ.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,714	0,220	Valid
	X1.2	0,749	0,220	Valid
	X1.3	0,616	0,220	Valid
	X1.4	0,506	0,220	Valid
	X1.5	0,729	0,220	Valid
	X1.6	0,769	0,220	Valid
	X1.7	0,584	0,220	Valid
	X1.8	0,489	0,220	Valid
	X1.9	0,608	0,220	Valid
	X1.10	0,511	0,220	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,652	0,220	Valid
	X2.2	0,683	0,220	Valid
	X2.3	0,620	0,220	Valid
	X2.4	0,701	0,220	Valid
	X2.5	0,807	0,220	Valid
	X2.6	0,797	0,220	Valid
	X2.7	0,741	0,220	Valid
	X2.8	0,746	0,220	Valid
	X2.9	0,637	0,220	Valid
	X2.10	0,696	0,220	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,766	0,220	Valid
	Y2	0,672	0,220	Valid
	Y3	0,613	0,220	Valid
	Y4	0,737	0,220	Valid
	Y5	0,490	0,220	Valid
	Y6	0,717	0,220	Valid
	Y7	0,673	0,220	Valid
	Y8	0,625	0,220	Valid
	Y9	0,539	0,220	Valid
	Y10	0,570	0,220	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Hasil perhitungan koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai yang melampaui nilai r-tabel sebesar 0,220, dengan rentang nilai antara 0,489 hingga 0,769. Nilai koefisien korelasi (r) hasil perhitungan melampaui ambang batas r-tabel sebesar 0,220 dan bervariasi antara 0,620 hingga 0,807. Hasil perhitungan koefisien korelasi (r) juga melampaui nilai r-tabel sebesar 0,220, dengan rentang nilai antara 0,490 hingga 0,766. Dengan demikian, instrumen untuk variabel dependen dan independen dinyatakan valid serta layak digunakan dalam tahapan analisis data selanjutnya, yang mencakup pengujian hipotesis dan pengujian asumsi klasik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,832	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,890	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan penelitian tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) masing-masing adalah 0,832, 0,890, dan 0,840. Setiap variabel memenuhi standar reliabilitas karena nilai *Cronbach's Alpha*-nya berada di atas ambang batas 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.98726063
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.051
	Negative		-.087
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.138
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.129
		Upper Bound	.147

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov (K-S), pengujian normalitas menghasilkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) senilai 0,200. Dikarenakan nilai tersebut $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser.

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.108	1.875		.058	.954
	TOTAL_X1	-.015	.053	-.041	-.286	.776
	TOTAL_X2	.050	.043	.168	1.161	.249

a. Dependent Variable: ABS_SRES

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan teknik Glejser, variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,776 dan 0,249. Kedua nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05. Dengan demikian, berdasarkan temuan ini, model regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.608	1.645
	TOTAL_X2	.608	1.645

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Pengujian multikolinearitas menghasilkan variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,608 dan variabel Budaya Organisasi (X_2) menghasilkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) senilai 1,645. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai *Tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 8. Hasil Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a				Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial
		B	Std. Error	Beta				Part
1	(Constant)	10.997	3.298		3.335	.001		
	TOTAL_X1	.459	.093	.474	4.937	<.001	.700	.490
	TOTAL_X2	.285	.076	.361	3.760	<.001	.658	.394

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,937. Dengan tingkat signifikansi 0,001 (lebih rendah dari 0,05), nilai ini melampaui nilai t-tabel sebesar 1,991 ($4,937 > 1,991$). Data menunjukkan bahwa karyawan di bagian *finishing* PT XYZ menjadi lebih produktif ketika disiplin kerja diterapkan.

Selain itu, nilai t-hitung sebesar 3,760 diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi (X_2). Nilai ini juga melampaui nilai t-tabel sebesar 1,991 ($3,760 > 1,991$) pada tingkat signifikansi 0,001, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi PT XYZ memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas personel di bagian *finishing*.

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.966	2	212.983	50.799	<.001b
	Residual	322.834	77	4.193		
	Total	748.800	79			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Uji F menghasilkan nilai F sebesar 50,799, yang signifikan secara statistik pada taraf 0,001. Meskipun nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), nilai F hitung melebihi nilai F tabel ($50,799 > 3,12$). Temuan tersebut memperlihatkan jika produktivitas karyawan bagian *finishing* (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama di PT XYZ.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.997	3.298			3.335	.001			
TOTAL_X1	.459	.093	.474		4.937	<.001	.700	.490	.269
TOTAL_X2	.285	.076	.361		3.760	<.001	.658	.394	.281

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Rumus $K_d = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$ diterapkan dalam menghitung kontribusi masing-masing variabel independen terhadap Produktivitas Karyawan (Y) berdasarkan perhitungan koefisien determinasi parsial. Berdasarkan temuan tersebut, variabel Disiplin Kerja (X_1) menjelaskan 33% variasi ($0,474 \times 0,700 \times 100\%$), sedangkan variabel Budaya Organisasi (X_2) menjelaskan 24% variasi ($0,361 \times 0,658 \times 100\%$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Produktivitas Karyawan dibandingkan Budaya Organisasi. Namun, besarnya kontribusi parsial tersebut tidak dapat dijumlahkan karena masing-masing variabel dapat memiliki pengaruh yang saling berkaitan dalam model regresi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.558	2.048

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Pada saat yang sama, dengan nilai *Adjusted R-Squared* sebesar 0,558, terlihat jelas bahwa X variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama menjelaskan 55,8% varians pada Y, yaitu variabel produktivitas karyawan. Faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini, termasuk kepemimpinan, skema kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan dorongan intrinsik, menjelaskan 44,2% sisanya.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.997	3.298		3.335
	TOTAL_X1	.459	.093	.474	4.937
	TOTAL_X2	.285	.076	.361	3.760

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 10,997 + 0,459X_1 + 0,285X_2$$

Dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tidak berubah atau ditetapkan pada nilai nol, nilai prediksi Produktivitas Karyawan (Y) adalah 10,997, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta (α) sebesar 10,997.

Dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2) tetap konstan atau tidak berubah, koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,459; hal ini berarti Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,459 unit untuk setiap kenaikan satu unit pada Disiplin Kerja. Terdapat korelasi yang jelas antara disiplin kerja yang ketat dan peningkatan hasil kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif.

Dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) tetap konstan atau tidak berubah, koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X_2) adalah 0,285; temuan tersebut mencerminkan pada tiap kenaikan satu unit pada Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,285 unit. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, budaya organisasi memiliki korelasi positif dengan produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap output karyawan di Bagian *Finishing* PT XYZ. Bukti temuan ini diperlihatkan melalui nilai t-hitung senilai 4,937 ($4,937 > 1,991$) dan berdasarkan ambang batas 0,05, nilai signifikansi berada pada angka 0,001. Dalam penelitian ini, nilai t-tabel adalah 1,991. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika pekerja lebih disiplin dalam bekerja, mereka juga lebih produktif. Ketepatan waktu karyawan merupakan indikator kedisiplinan kerja mereka, pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), serta tanggung jawab ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Penerapan disiplin kerja yang baik mendorong pemanfaatan waktu kerja secara lebih efektif,

meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, serta membantu mengurangi potensi terjadinya kesalahan dalam proses kerja. Peningkatan produktivitas staf dalam mencapai tujuan kerja bisnis merupakan hasil akhir dari pengaturan-pengaturan ini.

Disiplin kerja memegang peranan krusial di Bagian *Finishing* PT XYZ demi menjaga kelancaran proses manufaktur. Proses produksi dapat terhambat dan jumlah produk cacat (reject) berpotensi meningkat jika karyawan sering terlambat, mengabaikan protokol yang telah ditetapkan, atau bekerja secara ceroboh. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik meningkatkan produktivitas total perusahaan serta mendukung pencapaian target produksi.

Sejalan dengan hipotesis Sutrisno (2023) yang didukung oleh temuan penelitian ini, disiplin kerja didefinisikan sebagai kesiapan dan kemampuan individu untuk mematuhi segala aturan yang berlaku, yang pada gilirannya mendukung tingkat efektivitas dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Hildayanti (2024), Hakimah et al. (2023), serta Zakariya dan Hidayati (2024) juga memperlihatkan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa sepertiga dari varians produktivitas karyawan dapat dikaitkan dengan faktor disiplin kerja. Mengingat kontribusi parsial Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel utama yang menjelaskan Produktivitas Karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Produktivitas Karyawan

Hasil analisis regresi melalui uji parsial memperlihatkan penerapan Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang positif serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap output karyawan pada Bagian *Finishing* PT XYZ. Kesimpulan tersebut diperoleh karena nilai t-hitung yang mencapai 3,760 lebih tinggi daripada t-tabel 1,991. Selain itu, nilai probabilitas 0,001 berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga pengaruh Budaya Organisasi terhadap output karyawan dinyatakan signifikan secara statistik.

Temuan studi memperlihatkan peningkatan produktivitas karyawan sering kali sejalan dengan perubahan budaya perusahaan. Budaya organisasi yang baik menciptakan suasana di mana para pekerja lebih cenderung untuk bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, mengutamakan kualitas, dan berkolaborasi demi mencapai tujuan bersama. Dengan menggunakan konsep-konsep ini, proses kerja dapat dibuat berjalan lebih lancar dan efisien, sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Pada bagian *finishing* PT XYZ, penerapan budaya organisasi yang baik memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses produksi, mengingat setiap tahapan pekerjaan memerlukan koordinasi dan kolaborasi yang efektif antar karyawan. Kerja sama yang baik, komunikasi yang terbuka, serta kepedulian terhadap kualitas hasil produksi dapat mendukung kelancaran proses kerja, mengurangi potensi terjadinya produk cacat (*reject*) dan pekerjaan ulang (*rework*), serta berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2018). Menurut definisi mereka, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai bersama yang diikuti oleh karyawan untuk membantu mereka melaksanakan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Temuan tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hildayanti, 2024; Nurhidayah et al., 2020; Lourens & Wibowo, 2022).

Analisis koefisien determinasi parsial menemukan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor sebesar 24% bagi produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memasukkan Budaya Organisasi sebagai variabel penjelas bagi Produktivitas Karyawan. Produktivitas Karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, sedangkan kontribusi parsial dari budaya organisasi ini tergolong kurang signifikan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Variabel Produktivitas Karyawan

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada Bagian Finishing PT XYZ. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F-hitung sebesar 50,799, sedangkan F-tabel tercatat sebesar 3,12. Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka kedua variabel independen tersebut terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut penelitian, disiplin kerja dan budaya perusahaan merupakan dua aspek penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Manajemen waktu yang efektif serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur merupakan dua hasil dari lingkungan kerja yang disiplin. Karyawan cenderung lebih mampu bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, dan mendedikasikan diri demi keberhasilan organisasi ketika budaya yang tercipta mendukung hal

tersebut. Ketika kedua faktor ini dipadukan, suasana kerja menjadi lebih menyenangkan, yang pada gilirannya mendorong para pekerja untuk mengerahkan upaya lebih besar.

Berdasarkan hasil analisis regresi, kedua variabel bebas menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap produktivitas staf. Kondisi tersebut tercermin dari model regresi $Y = 10,997 + 0,459X_1 + 0,285X_2$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja maupun Budaya Organisasi, ketika variabel lainnya dianggap tidak berubah, cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas staf. Jika dibandingkan berdasarkan besarnya nilai koefisien, Disiplin Kerja memiliki nilai 0,459, sedangkan Budaya Organisasi sebesar 0,285. Dengan demikian, dalam model penelitian yang digunakan, Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh relatif yang lebih besar terhadap produktivitas staf dibandingkan Budaya Organisasi.

Temuan empiris tersebut mendukung pandangan Sedarmayanti (2023) bahwa produktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai faktor organisasi, termasuk disiplin kerja dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi Hildayanti (2024), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan baik dari Disiplin Kerja maupun Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen PT XYZ perlu terus memperkuat penerapan disiplin kerja melalui penegakan peraturan secara konsisten dan pengawasan yang berkelanjutan. Selain itu, penguatan budaya organisasi juga perlu dilakukan dengan mendorong kerja sama tim, membangun komunikasi yang efektif, serta menanamkan orientasi terhadap kualitas dalam setiap proses kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan Produktivitas Karyawan sekaligus meminimalkan tingkat produk cacat (*reject*), sehingga target produksi perusahaan dapat dicapai secara lebih optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil penelitian, produktivitas karyawan di bagian *finishing* PT XYZ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi. Disiplin Kerja: Secara individu, faktor ini memberikan kontribusi sebesar 33% dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja (misalnya, mematuhi jam kerja, mengikuti SOP, dan bertanggung jawab atas pekerjaan) meningkat, produktivitas karyawan pun turut meningkat. Sedangkan Budaya Organisasi juga menunjukkan nilai signifikansi 0,001 dengan kontribusi sebesar 24%, temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan budaya

organisasi yang baik, yang tercermin melalui kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta orientasi terhadap kualitas kerja, cenderung diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan. Pada tingkat signifikansi 0,001, efek gabungan dari kedua faktor independen terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan secara statistik ($F=50,799$).

PT XYZ disarankan memperkuat disiplin melalui pengawasan, penerapan aturan, dan pemberian penghargaan, serta meningkatkan budaya organisasi melalui komunikasi dan kerja sama tim. Selain mendorong komunikasi yang efektif dan kerja sama tim, karyawan juga dituntut untuk menjunjung tinggi kedisiplinan serta memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. Studi di masa mendatang dapat memperluas cakupannya dengan memasukkan faktor-faktor misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, pelatihan, dan kepuasan kerja, serta menggunakan sampel responden yang lebih luas dalam menarik kesimpulan.

DAFTAR REFERENSI

- Choliq, A., & Setiani, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Xavier Marks Premier Malang. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–7. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.694>
- Gandung, M. (2024). The influence of work culture, discipline, and motivation on employee performance through competence. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 3(12), 645–652. <https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2024.v3i12n14>
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya organisasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi motivasi pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 515–522. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3107>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/45wym>
- Hildayanti, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Sains Student Research*, 2(5), 530–540. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i03.445>
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintah daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13. <https://doi.org/10.35313/iarj.v2i1.3380>
- Lestari, N. E. P. (2022). Implementasi gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus PT. Astra Otoparts Tbk. Cibinong). *Jurnal Perspektif*, 20(2), 188–193. <https://doi.org/10.31294/jp.v20i2.13419>
- Lourens, A., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Graha Grafis Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 80–88.
- Mariadi, G., & Faizin, R. (2022). Pengaruh tenaga panen terhadap produktivitas guna peningkatan produksi kelapa sawit di PT. Agro Sinergi Nusantara (A.S.N). *Jurnal Agrisep*, 23(1). <https://doi.org/10.17969/agrisep.v23i1.26236>

- Najichah, A., Shaura, R. K., & Permana, R. M. (2026). Peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan: Studi pada perusahaan jasa asuransi. *Jurnal Lentera Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3(4), 156–168. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v3i04.978>
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusumandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika seri dasar dengan SPPS*.
- Nurhidayah, Mas'ud, M., & Waluyo, H. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. *Jurnal The Manusagre*, 1(5), 824–834. <https://doi.org/10.37504/map.v3i01.227>
- Nurwiah, S., & Rachmawati, S. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia. *Media Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 235–245.
- Robbins, S. (2018). *Prilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2023). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Sobiri, M. S., Muttaqien, Z., & Mahaputra, A. P. (2025). Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada UD. Berkah Andita Mandiri II. *MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 3(5), 42–51. <https://doi.org/10.61132/menawan.v3i5.1832>
- Sugiono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sukmayadi, S., Paroli, P., & Syaifuddin, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuzi Citra Mandiri. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 511–524. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i3.3849>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Zakariya, I., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Arina Parama Jaya Gresik. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 83–95. <https://doi.org/10.29407/jse.v7i1.304>