



Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang

Elizabeth Tambunan^{1*}, Suryanto Sosrowidigdo², Siti Nurjanah³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: velisabethtambunan@gmail.com¹, suryanto.sys@bsi.ac.id², siti.stj@bsi.ac.id³

*Penulis Korespondensi: velisabethtambunan@gmail.com

Abstract. *Employee productivity is a crucial element for corporate success amidst increasingly intense business competition; however, at a distribution and trading company in Tangerang City, productivity has not reached optimal levels due to uneven work skills and discipline. This study aims to examine the impact of work skills and work discipline on employee productivity, both individually and simultaneously. The study employs an associative quantitative approach using a saturated sampling technique involving 50 employees from the operations and production divisions. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with statistical software. The results indicate that work skills have a positive and significant impact on employee productivity, and work discipline also demonstrates a positive and significant influence—contributing relatively more than work skills. Furthermore, both variables simultaneously exert a significant influence on productivity, with a high level of contribution. Other components are influenced by external factors beyond the scope of the research model. These findings confirm that enhancing employee productivity requires a comprehensive strategy involving continuous skills development and the implementation of consistent, objective, and fair work discipline within the company.*

Keywords: *Employee; Multiple Linear Regression; Work Discipline; Work Productivity; Work Skills.*

Abstrak. Produktivitas karyawan menjadi elemen krusial untuk keberhasilan perusahaan di tengah persaingan usaha yang semakin intensif, namun di perusahaan distribusi dan perdagangan di Kota Tangerang, produktivitas karyawan belum mencapai level optimal karena keterampilan kerja dan disiplin yang tidak merata penelitian ini ditujukan guna menelaah pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui penggunaan teknik sampel jenuh yang mengikutsertakan 50 tenaga kerja pada divisi operasional serta produksi. Data penelitian dihimpun melalui penyebaran kuesioner, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda Melalui perangkat lunak statistik. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keterampilan kerja memberikan dampak baik dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja turut menunjukkan pengaruh baik dan signifikan dengan tingkat kontribusi yang relatif memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan keterampilan kerja, serta kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besaran kontribusi yang tergolong tinggi. Adapun komponen lainnya dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal yang berada di luar cakupan dalam model penelitian. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan membutuhkan strategi komprehensif melalui pelaksanaan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan serta penerapan disiplin kerja yang konsisten, objektif, dan berkeadilan dalam lingkungan perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Karyawan; Keterampilan Kerja; Produktivitas Kerja; Regresi Linier Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Tingginya kompetisi di ranah dunia niaga mengharuskan setiap entitas usaha untuk selalu meningkatkan efisiensi pekerjaan karyawan, sebab kondisi tersebut menjadi tergolong elemen krusial dalam meraih sasaran organisasi sekaligus menjaga daya saing. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja di antaranya keterampilan dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang terampil cenderung mampu menuntaskan pekerjaannya secara efisien dan efektif, sementara disiplin kerja mencerminkan

sejauh mana karyawan patuh pada kaidah serta mengemban tanggung jawab atas tugas yang diembannya (Husein et al., (2025).

Di PT Subur Makmur Lintang Gemilang yang berada di Kota Tangerang, sebuah perusahaan swasta yang fokus pada distribusi dan perdagangan kondisi di lapangan memperlihatkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum berada pada level yang diimpikan. Situasi ini tampak masih terdapat karyawan yang belum mampu menuntaskan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan, serta mutu hasil kerja yang belum konsisten, baik dari sisi ketelitian, kecepatan, maupun penguasaan tugas. Selain itu, kedisiplinan karyawan juga masih menjadi persoalan yang cukup terlihat, ditandai dengan sejumlah karyawan yang kurang patuh terhadap jam kerja.

Fenomena tersebut sejalan dengan temuan beragam penelitian terdahulu yang menginvestigasi pengaruh keterampilan dan disiplin kerja terhadap produktivitas, meski temuan – temuan penelaahan tersebut tidak selalu seragam sehingga memunculkan celah penelitian (research gap). Penelitian Dwinatasya et al. (2025) di Kantor Camat Kecamatan Simpang Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan mendapati bahwa keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai mengacu pada nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil serupa juga ditemukan Titirloloby & Sutarno (2025) pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen, dengan p-value yang signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$, yang mengonfirmasi yakni keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, Anggara & Asmadi (2026) di PT Inti Pesona Lestari mendapati disiplin kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, memakai nilai t hitung 5,346 yang melebihi t tabel 2,001. Namun demikian, temuan berbeda diungkapkan Pricilla & Irma Sari Octaviani (2022) di PT Mitra Mas, yang melaporkan bahwa disiplin kerja tidak memperlihatkan pengaruh positif maupun signifikan secara terpisah terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun temuan Yosiana & Ridwan Baraba (2025), pada karyawan divisi produksi PT Phoenix Agung Pratama, mendapati bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja sama-sama berkontribusi signifikan guna memajukan peningkatan produktivitas kerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Perbedaan temuan dari riset sebelumnya, khususnya menyangkut variabel disiplin kerja, mengindikasikan masih terbukanya celah yang layak ditelusuri lebih jauh. Di samping itu, pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja juga bersifat kontekstual, karena dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, jenis usaha, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda. Riset yang mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada perusahaan swasta di sektor distribusi dan perdagangan di Indonesia, khususnya di PT Subur Makmur Lintang Gemilang, masih relatif sedikit dijumpai, mengingat

sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak terpusat pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) maupun instansi pemerintah, sehingga hasilnya berpotensi kurang dapat digeneralisasi ke konteks perusahaan swasta di bidang distribusi dan perdagangan.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada kajian pengaruh secara bersamaan antara keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Riset ini ditujukan untuk menghadirkan temuan empiris serta menjadi acuan terhadap kemajuan keilmuan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan efisiensi pekerja. Berlandaskan keterangan berpijak pada uraian tersebut mengkaji dampak keterampilan kerja serta disiplin kerja, ditinjau dari individu ataupun bersamaan, terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang.

2. KAJIAN TEORITIS

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja dapat dipahami sebagai proses berkembangnya kompetensi, pengetahuan, serta kemampuan individu yang berkaitan dengan pekerjaannya, mencakup pendidikan dan pengalaman praktis, dengan tujuan akhir meningkatkan efisiensi seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya (Suhadarliyah et al., 2024). Keterampilan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan yang merupakan elemen krusial dalam usaha mencapai tujuan organisasi dengan sukses, karena keterampilan tersebut dapat terwujud baik melalui tindakan konkret maupun karakteristik dalam menjalankan tugas (Desa & Gugus Wijonarko, 2025). Menurut Arifin et al. (2024) mendefinisikan keterampilan kerja sebagai kemampuan atau kompetensi untuk menjalankan suatu pekerjaan, yang umumnya diperoleh melalui pengalaman, dan dapat diukur melalui tiga dimensi: kemampuan kognitif seperti menganalisis data, mengambil keputusan, dan melakukan perhitungan kemampuan fisik berupa daya tahan dalam menuntaskan pekerjaan dalam rentang waktu tertentu serta kemampuan sosial seperti kesanggupan memengaruhi orang lain dan berbicara di hadapan umum.

Disiplin Kerja

Disiplin, ketaatan, loyalitas, dan pengendalian diri merupakan karakteristik yang melahirkan dan menjadi ciri lingkungan kerja yang disiplin, sebagai upaya manajemen untuk mendorong anggota agar memenuhi persyaratan dari berbagai aturan perusahaan (Husein et al., 2025). Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam mematuhi ketentuan, kebijakan, serta metode yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang mencerminkan sikap bertanggung jawab,

patuh, terikat, serta komitmen individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban secara profesional (Irawati & Widya Rizka Arfy, 2025). Berdasarkan Pranitasari & Khotimah (2021), disiplin kerja dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu kepatuhan terhadap jadwal kerja yang tercermin dari kedatangan, kepergian, dan waktu istirahat kepatuhan terhadap aturan perusahaan mengenai cara berpakaian dan sikap saat bekerja kepatuhan terhadap norma perilaku di tempat kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan lainnya mengenai hal-hal yang diperbolehkan dan dilarang bagi karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja menggambarkan seberapa efisien serta seberapa capaian yang diperoleh melalui pertimbangan terhadap keseluruhan pengeluaran serta sumber daya yang dimanfaatkan guna melaksanakan suatu tugas. Perusahaan yang memiliki karyawan lebih produktif berpeluang lebih baik untuk meningkatkan pendapatan serta mencapai tujuan produktivitas secara keseluruhan (Afandi, 2016). Sebuah langkah dalam mengukur produktivitas di tempat kerja ialah dengan membandingkan hasil dengan sumber daya yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk tersebut, sehingga saat produktivitas meningkat, perusahaan dapat memperbaiki mutu aktivitas operasionalnya (Syiva et al., 2023). Berdasarkan (Pranitasari & Khotimah (2021), produktivitas kerja karyawan diukur melalui tiga dimensi, yaitu kualitas kerja karyawan yang mengacu pada tingkat pencapaian kerja sesuai standar perusahaan, kuantitas hasil kerja yang mengacu pada total produk yang dihasilkan, serta jam kerja dan disiplin waktu dalam melaksanakan tugas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada sejumlah riset sebelumnya sebagai bahan pembanding. Dwinatasya et al. (2025) mengkaji dampak keterampilan kerja serta fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Simpang, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, melibatkan 34 pegawai, serta menemukan bahwasanya kemahiran kerja menyebabkan dampak yang besar terhadap produktivitas, sedangkan fasilitas pekerjaan yang dilakukan secara terpisah tidak menunjukkan dampak yang signifikan, meskipun keduanya bersama-sama memberikan dampak yang signifikan. Begitupun Titirloloby & Sutarno (2025) meneliti pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen, dengan sampel 40 karyawan, dan memperoleh Adjusted R² sebesar 58,5 persen, di mana kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan. Anggara & Asmadi (2026) mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Inti Pesona Lestari dengan 60 responden, dan mendapati kedua variabel memberikan dampak positif dan signifikan dengan R² sebesar 55,8 persen. Pricilla & Irma Sari Octaviani

(2022) meneliti pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Mitra Mas dengan 50 responden, serta menemukan bahwasanya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sementara disiplin kerja secara individu tidak menunjukkan pengaruh signifikan, meskipun keduanya berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sementara itu, Yosiana & Ridwan Baraba (2025) mengkaji pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Phoenix Agung Pratama dengan 100 sampel, dan mendapati kedua variabel memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kelima riset dimaksud mempunyai tema yang berdekatan merujuk riset tersebut, namun berbeda dari sisi objek, kombinasi variabel independen, serta jumlah sampel yang dipakai, sehingga memperkuat relevansi riset ini yang difokuskan pada konteks perusahaan distribusi dan perdagangan swasta.

3. METODE PENELITIAN

Riset tersebut memanfaatkan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi keterkaitan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang bertumpu pada angka statistik dan analisis statistik (Sugiyono, 2023). Populasi riset tersebut mencakup seluruh karyawan PT Subur Makmur Lintang Gemilang di Kota Tangerang sebanyak 50 orang, yang berpartisipasi segera melalui kegiatan pelaksanaan serta produksi perusahaan (Nasution & Listya Devi Junaidi, 2024). Karena populasi yang ada tergolong sedikit, riset ini mengaplikasikan teknik penarikan sampel yang diterapkan ialah sampel jenuh (total sampling), dengan demikian segenap anggota populasi ditetapkan sebagai sampel pada riset ini tanpa melalui proses pemilihan sampel (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juni 2026 melalui kuesioner berbasis Google Forms yang disebarakan lewat grup WhatsApp kepada seluruh responden, dan dilengkapi dengan observasi langsung terhadap kondisi kerja serta penelusuran dokumentasi dan referensi pendukung perusahaan.

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yaitu keterampilan kerja (X1) yang dinilai melalui dimensi kemampuan kognitif, kemampuan fisik, dan kemampuan sosial Arifin et al. (2024), serta disiplin kerja (X2) yang diukur melalui dimensi kepatuhan terhadap jadwal kerja, aturan perusahaan, norma perilaku di tempat kerja, dan ketentuan lainnya Pranitasari & Khotimah (2021). Variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), diukur melalui dimensi kualitas kerja karyawan, kuantitas hasil kerja, serta jam kerja dan disiplin waktu. Setiap indikator dalam variabel diukur melalui skala likert yang memuat lima kategori penilaian, dimulai dari respons sangat tidak setuju (skor 1) hingga respons sangat setuju (skor

5) merupakan skala umum yang dipergunakan sebagai sarana penilaian sikap, pandangan, serta interpretasi responden berkenaan dengan gejala sosial (Riyanto & Winarti Setyorin, 2024).

Proses pemrosesan data dilaksanakan memanfaatkan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27 melalui sejumlah langkah. Langkah awal ialah evaluasi kualitas data yang mencakup uji validitas, di mana nilai r hitung harus menunjukkan nilai yang lebih tinggi daripada r tabel pada taraf signifikansi sebesar 5 persen (Hidayat, 2021), serta pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,60 (Darma, 2021). Langkah kedua ialah pengujian asumsi klasik yang melingkupi pengujian normalitas dilaksanakan menerapkan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov berlandaskan ketentuan perolehan Asymp. Sig. (2-tailed) tercatat lebih tinggi dari pada 0,05 (Sahir, 2021). Pengujian heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot serta koefisien korelasi Spearman, pengujian multikolinearitas dengan besaran Tolerance melampaui 0,1 serta *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10 (Prastowo, 2021), dan pengujian linearitas melalui uji *Test for Linearity* dengan kriteria nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05. Langkah ketiga melibatkan analisis regresi linear berganda yang diterapkan untuk mengeksplorasi relasi antara variabel independen serta variabel dependen dinyatakan melalui persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ disertai a sebagai konstanta, sementara b_1 dan b_2 berperan sebagai koefisien regresi X_1 mewakili keterampilan kerja, dan X_2 mewakili disiplin kerja (Wibowo, 2022). Langkah keempat yakni pengujian hipotesis ditempuh melalui uji t dengan ketentuan bahwa hipotesis dinyatakan dapat diterima bilamana nilai t hitung melampaui nilai t tabel ataupun tingkat signifikansi kurang dari 0,05, serta uji F secara bersamaan dengan hipotesis dinyatakan layak diterima apabila nilai F hitung memperlihatkan nilai yang lebih tinggi daripada F tabel atau taraf signifikansi berada di bawah 0,05, sebagai dasar pengambilan keputusan yang harus diuji secara empiris sebelum dijadikan kesimpulan (Junaedi & Abdul Wahab, 2023). Tahap kelima, koefisien determinasi (R^2) dianalisis untuk menaksir besaran kontribusi variabel independen dalam menerangkan keragaman yang teridentifikasi pada variabel terikat pada taraf signifikansi 0,05 (Rukajat, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan melalui pencocokan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5 persen dengan tingkat kebebasan (df) = $n - 2 = 50 - 2 = 48$, alhasil r tabel yang diperoleh yakni 0,278. Pengujian ini melibatkan total 50 responden di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang. Hasil uji validitas untuk ketiga variabel diuraikan terhadap tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Butir	r Hitung	r tabel	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	10	0,295 – 0,709	0,278	Valid Seluruhnya
Disiplin Kerja (X2)	12	0,293 – 0,654	0,278	Valid Seluruhnya
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	9	0,386 – 0,833	0,278	Valid Seluruhnya

Semua butir pertanyaan pada ketiga variabel memperlihatkan nilai r hitung yang melampaui nilai r tabel sebesar 0,278, dengan perolehan tertinggi tercatat pada butir Y.8 sebesar 0,833 dan nilai terendah pada butir X1.1 sebesar 0,295. Dengan demikian, semua alat ukur memenuhi kriteria valid dan sesuai diterapkan sebagai alat pengumpulan data dalam riset ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan guna menaksir taraf kemantapan internal instrumen penelitian dalam memperoleh data yang konsisten dan dapat diandalkan. Alat ukur dinyatakan reliabel jika mendapatkan koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60 (Darma, 2021). Perolehan uji reliabilitas untuk setiap variabel termuat dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach'Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	0,671	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,649	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,625	0,60	Reliabel

Temuan pengujian menunjukkan semua nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai minimum 0,60, alhasil setiap instrumen penelitian mampu dikatakan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk dipakai dalam tahap pengkajian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diterapkan guna membuktikan model regresi diterapkan telah mencukupi persyaratan sebagai penaksir linear tidak bias terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator*), yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas, sebagaimana dirangkum merujuk pada tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji	Indikator	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov	0,172	Berdistribusi Normal
Heteroskedastisitas	Sig. Korelasi Spearman X1 / X2	0,455 / 0,148	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance / VIF (X1 dan X2)	0,960 / 1,041	Tidak terjadi Multikolinearitas
Linearitas X1	Sig. Deviation from Linearity	0,053	Linear
Linearitas X2	Sig. Deviation from Linearity	0,206	Linear

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,172 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05, alhasil mengindikasikan distribusi residual pada model regresi berada dalam distribusi normal. Dalam catterplot, titik-titik tampak menyebar secara acak tanpa memperlihatkan pola tertentu serta keadaan tersebut diperkuat oleh nilai signifikansi korelasi spearman pada variabel X1 mencapai 0,455 dan X2 sebesar 0,148 yang keduanya memiliki tingkat signifikansi yang melampaui ambang batas 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Nilai *Tolerance* sejumlah 0,960 melampaui 0,1 serta nilai VIF mencapai 1,041 yang lebih rendah dari 10 pada kedua variabel bebas menandakan tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas tersebut. Adapun nilai signifikansi *Deviation from Linearity* bagi korelasi X1 terhadap Y sejumlah 0,053 serta untuk hubungan X2 terhadap Y sebesar 0,206, yang keduanya melampaui taraf signifikansi 0,05, sehingga setiap variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan berhubungan linear. Terpenuhinya seluruh pengujian asumsi klasik memperlihatkan bahwa model regresi pada riset ini telah memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan untuk digunakan pada pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t diterapkan guna menganalisis pengaruh setiap variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara individual, melalui komparasi terhadap nilai t yang dihitung dengan t tabel serta tingkat signifikansi yang diperoleh. Besaran t tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kebebasan $(df) = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ memperoleh nilai sebesar 2,012. Adapun luaran pengujian tersebut tersaji pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial).

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	3,330	2,012	0,002	Ha 1 diterima
Disiplin Kerja (X2)	4,346	2,012	< 0,001	Ha2 diterima

Temuan pengujian menunjukkan variabel keterampilan kerja menghasilkan perolehan nilai t hitung sebesar 3,330 memperlihatkan kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,012, dilengkapi berupa taraf signifikansi 0,002 yang menunjukkan di bawah 0,05, sehingga Ha1 dinyatakan diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa keterampilan

kerja memberi pengaruh positif serta signifikan secara individu pada produktivitas kerja karyawan. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung berjumlah 4,346 yang juga melampaui t tabel 2,012, dengan taraf signifikansi di bawah 0,001, maka H_{a2} dinyatakan diterima. Temuan ini menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dipakai guna mengamati dampak segala variabel independen melalui bersamaan terhadap variabel dependen. Nilai F tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ serta $df_2 = 47$ ialah 3,20. Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan).

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	18,599	3,20	< 0,001	H_{a3} diterima

Temuan empiris berdasarkan pengujian memperlihatkan nilai F hitung mencapai 18,599 yang secara substansial berada di atas nilai F tabel sebesar 3,20, disertai taraf signifikansi kurang dari 0,001, alhasil H_{a3} dinyatakan diterima. Dengan demikian, riset merefleksikan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan guna menelaah pola relasi fungsional antara keterampilan kerja (X_1) serta disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil pengujian termaktub pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	9,175	4,625	1,984	0,053
Keterampilan Kerja (X_1)	0,259	0,078	3,330	0,002
Disiplin Kerja (X_2)	0,338	0,078	4,346	< 0,001

Berlandaskan hasil analisis tersebut, persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,175 + 0,259X_1 + 0,338X_2 \dots \dots \dots (I)$$

Angka konstanta 9,175 mengandung arti bahwa apabila variabel jika keterampilan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan berada pada angka 9,175. Koefisien regresi keterampilan kerja sebesar 0,259 bernilai positif, yang mengisyaratkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada keterampilan kerja dapat dimanfaatkan untuk

keterampilan kerja bakal mendorong kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,259 satuan, dengan asumsi disiplin kerja tetap konstan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,338 juga bertanda positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja bakal memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,338 satuan, melalui asumsi keterampilan kerja tetap konstan. Kedua koefisien yang bertanda positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada keterampilan kerja maupun disiplin kerja akan sejalan dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipakai guna menilai sebesar apa signifikan peran variabel independen dalam mengungkapkan variasi pada variabel dependen. Temuan dari pelaksanaan pengujian tersebut dituangkan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R Square	Kontribusi
Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara simultan	0,442	44,2%

Memperoleh hasil pengujian memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,442, yang mengisyaratkan bahwa keterampilan kerja serta disiplin kerja berlangsung secara bersamaan mampu menjelaskan 44,2 persen variasi produktivitas kerja karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang, sedangkan bagian yang tersisa mencapai 55,8 persen dipaparkan oleh komponen lain yang tidak tercakup dalam ruang lingkup riset in kerangka penelitian ini, seperti dorongan kerja, imbalan, pendekatan kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja.

Pembahasan

Temuan pengujian hipotesis pertama mengindikasikan keterampilan kerja mengemukakan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan ($t = 3,330$; $\text{Sig.} = 0,002 < 0,05$). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa karyawan PT Subur Makmur Lintang Gemilang di Kota Tangerang yang memiliki kemampuan kognitif, fisik, dan sosial yang memadai dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga menghasilkan output yang sesuai standar kualitas perusahaan. Temuan ini memperlihatkan keselarasan dengan penelitian Dwinatasya et al. (2025) yang membuktikan yakni kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, serta studi Titirloloby & Sutarno (2025) yang mendapati nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen. Konsistensi temuan ini juga diperkuat oleh riset Yosiana & Ridwan Baraba (2025) pada pegawai divisi produksi PT

Phoenix Agung Pratama, yang memperlihatkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Selisih antara ketiga riset ini dengan riset itu berbeda dalam hal objek yang diteliti, variabel independen yang disertakan, serta jumlah sampel yang digunakan. Hasil uji hipotesis kedua memperlihatkan perihal disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ($t = 4,346$; $\text{Sig.} < 0,001$), beserta koefisien regresi senilai 0,338 yang lebih tinggi dibandingkan koefisien regresi keterampilan kerja yang mencapai 0,259. Temuan ini mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan dampak relatif lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang dibandingkan keterampilan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang mematuhi jadwal kerja, menghormati norma perilaku di tempat kerja, serta melaksanakan tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku, cenderung dapat menjaga konsistensi kinerja dan mengurangi pemborosan waktu dalam proses operasional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggara & Asmadi (2026) mengenai PT Inti Pesona Lestari yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung 5,346 yang berada di atas nilai t tabel 2,001. Sebaliknya, temuan penelitian ini bertolak belakang dengan hasil Pricilla & Irma Sari Octaviani (2022) di PT Mitra Mas yang mengatakan Kedisiplinan kerja teridentifikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial.

Temuan pengujian hipotesis ketiga memperlihatkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ($F = 18,599 > 3,20$; $\text{Sig.} < 0,001$), dengan kontribusi mencapai 44,2 persen. Temuan ini sejalan dengan riset Yosiana & Ridwan Baraba (2025) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi, serta penelitian Dwinatasya et al. (2025) yang memperlihatkan bahwa variabel independen secara kolektif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi $Y = 9,175 + 0,259X_1 + 0,338X_2$ memperlihatkan bahwa pengaruh disiplin kerja lebih kuat dibandingkan keterampilan kerja dalam memengaruhi produktivitas karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang perlu memperhatikan strategi yang terpadu antara pengembangan keterampilan dan penguatan disiplin kerja. Pelaksanaan program pelatihan teknis untuk mengasah kemampuan kognitif,

fisik, dan sosial karyawan sebaiknya dibarengi dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten, objektif, dan adil melalui kebijakan reward and punishment yang tegas. Apabila kedua aspek tersebut dikelola secara bersamaan, kualitas dan kuantitas output karyawan diperkirakan akan meningkat secara lebih efisien, sehingga turut mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam mendorong produktivitas sekaligus memperkuat daya saing organisasi secara berkelanjutan. Kontribusi sebesar 44,2 persen turut mengidentifikasi bahwa masih tersedia ruang yang relatif luas bagi variabel yang tidak tercakup dalam model, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja untuk dikaji lebih lanjut pada penelitian mendatang guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendetail mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi atas tingkat produktivitas kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada analisis dan pembahasan merujuk pada keseluruhan tahapan penelitian yang telah ditempuh, dapat ditarik simpulan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang. Disiplin kerja juga memberikan dampak positif dan signifikan secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan, bahkan dengan taraf pengaruh yang cenderung lebih besar dibandingkan keterampilan kerja. Keterampilan kerja dan disiplin kerja secara serempak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kontribusi mencapai 44,2 persen, sedangkan 55,8 persen adapun selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam penelitian ini termasuk dalam riset ini. Semua instrumen penelitian dianggap valid serta dapat dipercaya, dan model regresi telah memenuhi semua asumsi klasik, sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

Berdasarkan hasil tersebut, penulis mengajukan beberapa rekomendasi. Pertama, manajemen PT Subur Makmur Lintang Gemilang disarankan untuk terus menyempurnakan program pelatihan dan pengembangan kemampuan kerja karyawan secara berkala dan berkesinambungan, mengingat kemampuan kerja terbukti berpengaruh besar terhadap produktivitas. Kedua, perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan penerapan regulasi kedisiplinan melalui kebijakan penghargaan dan sanksi yang konsisten, mengingat disiplin kerja terbukti mempunyai dampak yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas karyawan. Ketiga, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian melalui penambahan variabel-variabel lain yang mungkin berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, imbalan, kondisi lingkungan kerja, atau

gaya kepemimpinan, agar diperoleh temuan yang lebih mendalam dan memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Keempat, penelitian berikutnya juga dapat mengimplementasikan metodologi yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif maupun metode campuran serta mengembangkan ukuran sampel dan cakupan subjek penelitian pada berbagai sektor industri atau perusahaan, sehingga hasil yang diperoleh dapat diterapkan secara lebih luas dan menjadi rujukan yang lebih bermanfaat bagi penelitian berikutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengungkapkan rasa terima kasih kepada pihak pengelola serta seluruh karyawan PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang yang telah berkenan menjadi responden dan mengizinkan pelaksanaan riset ini. Penulis juga menyatakan apresiasi dan ungkapan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, atas dukungan akademik selama proses penyusunan artikel ini. Artikel ini merupakan pengembangan dari skripsi penulis yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Subur Makmur Lintang Gemilang Kota Tangerang.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Anggara, R., & Asmadi, I. (2026). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Inti Pesona Lestari. *Riggs: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 7271–7279. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7073>
- Arifin, Y., Rizky, G., Riadi, F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar-dasar MSDM*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R²)*. Guepedia.
- Desa, E. S. N., & Gugus Wijonarko. (2025). 208-Article Text-859-1-10-20250619. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/view/208/175>
- Dwinatasya, A., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2025). *Is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*. <https://jurnal.univpgri>
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun instrumen penelitian & uji validitas-reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Husein, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*.

- Irawati, A., & Arfy, W. R. (2025). *Manajemen kinerja: Kasus dan praktek*. CV Eureka Media Aksara.
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis penelitian dalam kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Nasution, U. H., & Junaidi, L. D. (2024). *Metode penelitian*. Serasi Media Teknologi.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1). <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prastowo, S. L. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan teknik pengolahan data program SPSS*. PT Jamus Baladewa Nusantara.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Mas. *Arastirma*. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23178>
- Riyanto, S. R., & Setyorin, W. (2024). *Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan SmartPLS 4.0*. Deepublish.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach*. Deepublish.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhadarliyah, Nursansiwati, D. A., Vania, A., Paryanto, E., Shofia, A., Soenhadji, I. M., Rahmawati, C. H., Trihudiyatmanto, Putri, R. M., Anwar, Faisol, Anggraini, D., & Purwaningsih, D. (2024). *Manajemen bisnis startup dalam pendekatan konsep dasar kinerja*. Seval Literindo Kreasi. <https://doi.org/10.31237/osf.io/2baem>
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Literature review. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/195>
- Titirloloby, R. J., & Sutarno. (2025). Pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen. *Peng: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 977–985. <https://doi.org/10.62710/2bzn9n70>
- Wibowo, F. X. P. (2022). *Statistika bisnis dan ekonomi dengan SPSS 25*. Penerbit Salemba.
- Yosiana, T., & Baraba, R. (2025). Pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT Phoenix Agung Pratama). *JUBISMA*, 7(2). <https://doi.org/10.58217/jubisma.v7i2.229>