



Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. CKL Indonesia Raya

Missella Anugrah Widia^{1*}, Purwatiningsih²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: missellaanugrahwidia@email.com^{1*}

Alamat: Kampus Kramat 98 Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat 10450

*Penulis Korespondensi

Abstract: PT. CKL Indonesia Raya is a national logistics company established in 2015 in Jakarta, providing services in land, sea, air, and export-import logistics. Recognized for its professionalism and discipline, the company was awarded “Airfreight Forwarder of the Year 2024” by Supply Chain Indonesia. Employee productivity plays a crucial role in determining organizational success, and factors such as work culture and discipline are key in shaping a productive and competitive work environment. This study aimed to analyze the influence of work culture and discipline on employee productivity at PT. CKL Indonesia Raya. The research employed a quantitative method with a survey approach, using questionnaires distributed to 86 employees as respondents. Validity and reliability tests confirmed the appropriateness of the instrument. Data analysis was conducted using t-tests and F-tests. The results showed that both work culture and discipline had significant partial effects on employee productivity ($t\text{-count} = 4.550$ and $5.116 > t\text{-table} = 1.663$; $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$). Furthermore, the simultaneous test indicated a significant combined effect ($F\text{-count} = 125.092 > F\text{-table} = 3.10$; $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$). These findings demonstrate that strong work culture and high discipline significantly contribute to enhancing employee productivity. Therefore, companies are advised to strengthen these factors through consistent policies, clear communication, and fair implementation to further improve employee performance and organizational competitiveness in the logistics industry. advised to strengthen both through fair and consistent policies to improve performance and competitiveness.

Keywords: Human Resources; Organizational Performance; Performance Productivity; Work Culture; Work Discipline.

Abstrak: PT. CKL Indonesia Raya merupakan perusahaan logistik nasional yang berdiri pada tahun 2015 di Jakarta dengan layanan darat, laut, udara, serta ekspor-impor. Perusahaan ini dikenal dengan profesionalisme dan kedisiplinannya, sehingga memperoleh penghargaan “Airfreight Forwarder of the Year 2024” dari Supply Chain Indonesia. Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, sedangkan budaya kerja dan disiplin kerja merupakan elemen utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin terhadap produktivitas karyawan di PT. CKL Indonesia Raya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 86 responden karyawan. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan ($t\text{-hitung} = 4,550$ dan $5,116 > t\text{-tabel} = 1,663$; $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$). Selain itu, uji simultan menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama ($F\text{-hitung} = 125,092 > F\text{-tabel} = 3,10$; $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa budaya kerja yang kuat dan kedisiplinan yang tinggi berkontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat kedua faktor tersebut melalui kebijakan yang konsisten, komunikasi yang jelas, serta penerapan yang adil demi meningkatkan kinerja dan daya saing di industri logistik.

Kata kunci: Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja organisasi; Produktivitas Kinerja; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam perusahaan yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Pada era globalisasi, perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas, produktif, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi

dan persaingan bisnis. Pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada nilai, motivasi, dan loyalitas yang terwujud dalam budaya kerja dan kedisiplinan karyawan. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kolaborasi, sedangkan disiplin kerja mendorong keteraturan dan kepatuhan pada aturan perusahaan.

PT. CKL Indonesia Raya, perusahaan logistik nasional yang berdiri sejak 2015 di Jakarta, telah berkembang pesat dengan layanan darat, laut, udara, serta ekspor-impor. Keberhasilan CKL tidak hanya didukung teknologi, tetapi juga budaya kerja yang profesional dan disiplin tinggi. Namun, data absensi karyawan periode Oktober 2024–Maret 2025 menunjukkan masih terdapat permasalahan kedisiplinan, dengan keterlambatan 144 kali, pulang cepat 97 kali, dan ketidakhadiran tanpa keterangan 85 kali (Sumber: HRD PT. CKL Indonesia Raya). Hal ini mengindikasikan budaya kerja dan disiplin di perusahaan belum optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Misalnya, penelitian Widodo Zandra dkk. (2023) menemukan disiplin berpengaruh signifikan, sedangkan Tanjung & Mardhiyah (2023) menunjukkan disiplin tidak berpengaruh. Hal serupa juga ditemukan pada variabel budaya kerja, di mana beberapa studi membuktikan adanya pengaruh signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil sebaliknya. Perbedaan temuan ini menjadi *research gap* yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada perusahaan logistik nasional.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. CKL Indonesia Raya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM maupun secara praktis dalam mendukung strategi peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut oleh suatu organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan bersama. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi, kerja sama, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Herwanto & Radiansyah, 2022; Pramudya et al., 2023).

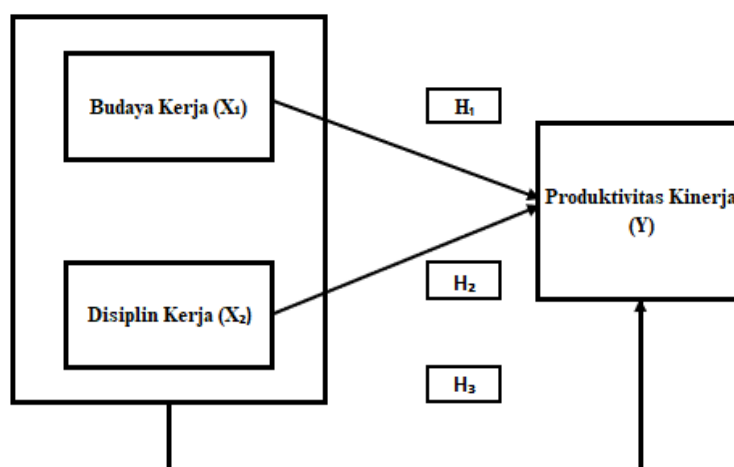
Disiplin kerja diartikan sebagai sikap karyawan yang mencerminkan ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku, serta menjadi alat manajer untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya keteraturan dalam bekerja (Hasanah et al., 2023). Faktor-faktor yang

memengaruhi disiplin antara lain kepemimpinan, keadilan, kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas (Afandi, 2018).

Produktivitas kerja sendiri merupakan ukuran kinerja yang memperhatikan aspek efektivitas, yaitu pencapaian target secara maksimal, serta efisiensi, yakni pemanfaatan sumber daya secara optimal. Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta sikap mental karyawan untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan (Khairani et al., 2022; Parashakti & Noviyanti, 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hubungan erat antara budaya kerja, disiplin kerja, dan produktivitas. Herwanto & Radiansyah (2022) menemukan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Zakariya & Hidayati (2024), bahwa budaya kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Namun, penelitian Handayani (2022) menemukan hasil berbeda, di mana budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, meskipun disiplin kerja tetap menunjukkan pengaruh yang kuat. Perbedaan hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks industri logistik seperti PT CKL Indonesia Raya.

Kerangka berpikir menjadi dasar untuk memperkuat fokus penelitian serta mengarahkan pengembangan konsep yang diteliti. Dalam penelitian ini, kerangka berpikir disusun untuk melihat keterkaitan antara variabel budaya kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja karyawan di PT. CKL Indonesia Raya. Tiga variabel utama yang digunakan yaitu budaya kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kinerja (Y). Penelitian ini menelaah pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka berpikir.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan; (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan; dan (3) budaya kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. CKL Indonesia Raya.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang diolah secara statistik untuk menguji pengaruh budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y). Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. CKL Indonesia Raya yang berjumlah 110 orang. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 86 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling* agar semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama terpilih.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga teknik utama, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Instrumen utama berupa kuesioner dengan skala Likert1 – 5, yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap variabel penelitian (Sugiyono, 2023).

Tabel 1. Skala Likert.

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu pendekatan statistik yang mengolah data numerik untuk menarik kesimpulan penelitian (Sofwatillah et al., 2024). Data diperoleh melalui kuesioner yang kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa melakukan generalisasi, misalnya melalui penyajian mean, persentase, dan distribusi frekuensi (Sugiyono, 2019; Marwan Rafli et al., 2022).

Uji Kualitas Data

Sebelum analisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian sahih dan konsisten.

Uji Validitas

Validitas bertujuan mengukur apakah item pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diteliti (Santosa & Luthfiyyah, 2020). Suatu item dinyatakan valid apabila korelasi r hitung $>$ r tabel (Anwar Khoerul, 2021). Rumus korelasi yang digunakan:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2] [\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = Banyak responden

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 atau lebih besar dari r tabel (Alfiatunnisa et al., 2022).

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi layak digunakan, dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas: (1) Normalitas: data berdistribusi normal jika Asymp. Sig $>$ 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov, atau titik-titik pada probability plot mengikuti garis diagonal. (2) Multikolinearitas: model bebas multikolinearitas jika VIF $<$ 10

dan Tolerance > 0,10 (Pratama & Maryam, 2022). (3) Heteroskedastisitas: dinyatakan tidak terjadi jika titik pada scatterplot menyebar acak, atau nilai signifikansi uji Glejser > 0,05 (Pramanita et al., 2022).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (budaya kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas). Persamaan regresinya adalah (Sugiyono, 2019):

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

Keterangan:

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Variabel independent

e = Standar error

Uji Hipotesis

Uji t (parsial): menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Sig < 0,05, maka variabel berpengaruh signifikan (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Uji F (simultan): menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Hipotesis diterima jika Sig < 0,05 (Mardiatmoko, 2020).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilainya antara 0–1, semakin mendekati 1 maka model semakin baik. Rumus: (Sulaini et al., 2023)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisien

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner tertutup (skala Likert 1–5) kepada 86 karyawan PT. CKL Indonesia Raya. Variabel independen terdiri dari budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kinerja (Y).

Karakteristik Responden

Mayoritas responden berusia 26–35 tahun (57%), berjenis kelamin perempuan (61,6%), dan tersebar di berbagai divisi, dengan jumlah terbesar berasal dari divisi Finance (46,5%). Seluruh responden (100%) merupakan karyawan aktif PT. CKL Indonesia Raya.

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data penelitian secara ringkas sehingga lebih mudah dipahami. Analisis ini menggambarkan karakteristik variabel melalui nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Hasil olahan data disajikan pada tabel 2 menggunakan bantuan aplikasi SPSS 31.

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif Statistik.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	86	16	49	39.93	4.662
Disiplin Kerja	86	6	30	25.60	3.666
Produktivitas Kinerja	86	11	30	24.51	3.249
Valid N (listwise)	86				

Sumber: Output SPSS31 (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dengan SPSS 31, variabel budaya kerja (X_1) memiliki nilai minimum 16, maksimum 49, rata-rata 39,93, dan standar deviasi 4,662. Variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai minimum 6, maksimum 30, rata-rata 25,60, dengan standar deviasi 3,666. Sementara itu, variabel produktivitas kinerja (Y) memiliki nilai minimum 11, maksimum 30, rata-rata 24,51, dan standar deviasi 3,249. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum ketiga variabel berada pada kategori tinggi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pada penelitian ini, instrumen berupa kuesioner disebarkan kepada 86 karyawan PT. CKL Indonesia Raya. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS dengan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan

valid, sedangkan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item tidak valid. Dengan jumlah responden 86, diperoleh $df = 84$ sehingga nilai $r \text{ tabel}$ sebesar 0,212

Tabel 3. Uji Validitas Variabel.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	keterangan
Budaya Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,529	0,212	Valid
	X _{1.2}	0,695		Valid
	X _{1.3}	0,218		Valid
	X _{1.4}	0,711		Valid
	X _{1.5}	0,644		Valid
	X _{1.6}	0,727		Valid
	X _{1.7}	0,625		Valid
	X _{1.8}	0,787		Valid
	X _{1.9}	0,770		Valid
	X _{1.10}	0,809		Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,840	0,212	Valid
	X _{2.2}	0,884		Valid
	X _{2.3}	0,788		Valid
	X _{2.4}	0,866		Valid
	X _{2.5}	0,814		Valid
	X _{2.6}	0,732		Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y ₁	0,816	0,212	Valid
	Y ₂	0,849		Valid
	Y ₃	0,840		Valid
	Y ₄	0,604		Valid
	Y ₅	0,785		Valid
	Y ₆	0,873		Valid

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Dari hasil data pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,212), sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan statistik Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas diolah melalui program SPSS dan ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya kerja (X ₁)	0,796	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,901	Reliabel
Produktivitas Kinerja (Y)	0,883	Reliabel

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Dari hasil data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel $> 0,60$ ($X_1=0,796$; $X_2=0,901$; $Y=0,883$), artinya instrumen reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Hasil normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan normal jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$. Hasil pengujian ini dilakukan peneliti menggunakan SPSS dan menghasilkan Grafik Normal P-Plot.

Berdasarkan data pada gambar grafik normal P-Plot menggambarkan bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig KS=0,022 $> 0,05$). Adapun untuk hasil uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	162.181.966
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.101
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.022
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.021
	99% Confidence Interval	Lower Bound .018
		Upper Bound .025

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,022, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, residu dari normal probability plot dan uji Kolmogorov-Smirnov secara keseluruhan dapat dianggap berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan dalam analisis regresi untuk mendeteksi adanya korelasi yang kuat antar variabel independen yang dapat memengaruhi keandalan hasil regresi. Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTALX1	.339	2.953
	TOTALX2	.339	2.953

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil data dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* $>0,10$ dan *VIF* <10 , sehingga bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam analisis regresi untuk memastikan tidak adanya kesamaan variansi residual antar pengamatan. Metode yang digunakan berupa scatter plot, di mana data dikatakan lolos uji jika titik-titik tersebar acak tanpa pola tertentu. Untuk memperkuat kesimpulan, uji ini dapat didampingi metode lain seperti uji Glejser atau uji Park. Selain itu, jika nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$, model regresi dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian ini dilakukan peneliti menggunakan SPSS dan menghasilkan Scatterplot Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji gambar di atas dapat disimpulkan bahwa scatterplot acak & uji Glejser Sig. $>0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun untuk hasil uji glejser adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisita.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta			
(Constant)	2.112		2.064	.042	
1 1 TOTALX	-.038	-.164	-.874	.385	
2 TOTALX	.024	.080	.428	.670	

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji gambar di atas dapat disimpulkan nilai sig. dari budaya kerja (X_1) adalah $0,385 > 0,05$ dan nilai sig. dari Disiplin kerja (X_2) adalah $0,670 > 0,05$, sehingga tidak terjadi terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta			

	(Constant)	1.671	1.534		1.089	.279
	TOTALX					<,00
1	1	.297	.065	.428	4.550	1
	TOTALX					<,00
2	2	.427	.083	.482	5.116	1

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Dari hasil olah data diperoleh persamaan regresi linier berganda penelitian dirumuskan sebagai berikut: $Y = 1,671 + 0,297X_1 + 0,427X_2$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diketahui bahwa $Y = 1,671 + 0,297X_1 + 0,427X_2$. Artinya, budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) secara individu terhadap variabel dependen (terikat) dalam suatu analisis regresi. Jika nilai signifikansi $<0,05$ atau nilai t-hitung $>t$ -tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, dan jika nilai signifikansi $>0,05$ atau nilai t-hitung $<t$ -tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Berikut adalah hasil dari uji T dengan menggunakan SPSS:

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.671	1.534	1.089	.279
	TOTALX				<,00
1	1	.297	.065	.428	4.550
	TOTALX				<,00
2	2	.427	.083	.482	5.116

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 7 diperoleh budaya kerja (X_1) adalah t-hitung 4,550 $>t$ -tabel 1,663; Sig. $<0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja (Y). Sedangkan disiplin kerja (X_2) adalah t-hitung 5,116 $>t$ -tabel 1,663; Sig. $<0,05$ juga menunjukkan hasil yang signifikan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam regresi. Hasil uji F dianalisis menggunakan SPSS.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	673.913	2	336.956	125.092	<,001 ^b
	Residual	223.575	83	2.694		
	Total	897.488	85			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil data pada tabel 8 diperoleh F-hitung 125,092 > F-tabel 3,10; Sig. <0,05, sehingga dapat disimpulkan kedua variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisiensi determinasi terletak pada 0 – 1 adalah klasifikasi koefisiensi korelasi yaitu 0 (tidak adak korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51 – 0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,671	1,534		1,089	0,279					
TOTALX1	0,297	0,065	0,428	4,550	0,001	0,820	0,447	0,249	0,339	2,953
TOTALX2	0,427	0,083	0,482	5,116	0,001	0,830	0,490	0,280	0,339	2,953

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	0,751	0,745	1,641

Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Output SPSS31 yang diolah (2025)

Dapat disimpulkan bahwa besarnya R square yang dianalisis SPSS memperoleh nilai sebesar $R^2 = 0,751$, artinya budaya kerja dan disiplin kerja menjelaskan 75,1% variasi produktivitas kinerja, sisanya 24,9% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sugiyono (2019) dan Anwar (2021) yang menekankan pentingnya budaya kerja sebagai pendorong perilaku positif dan peningkatan kinerja.

Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini konsisten dengan temuan Kurnianto & Kharisudin (2022) bahwa disiplin merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Secara simultan, budaya kerja dan disiplin kerja berkontribusi besar (75,1%) terhadap produktivitas karyawan PT. CKL Indonesia Raya. Artinya, penerapan budaya kerja yang baik serta kedisiplinan tinggi dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, maupun lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas karyawan di PT. CKL Indonesia Raya. Disarankan perusahaan meningkatkan budaya kerja positif dan disiplin melalui komunikasi terbuka, kerja sama tim, evaluasi rutin, serta pelatihan SDM. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik dan dasar untuk penelitian selanjutnya dengan variabel tambahan atau sampel yang lebih luas agar temuan lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada program studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika yang telah memfasilitasi penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Buku Sumber Daya Manusia.
- Alfiatunnisa, E., Khairunnisa, H. Z., Hayati, S., & Maulida, V. L. (2022). Uji validitas dan reabilitas terhadap kemandirian siswa sekolah dasar kelas 1. *Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, 3(2). <https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.81>
- Anwar, K. (2021). Pengaruh digital marketing dan citra merek terhadap keputusan pembeli. *Digital Marketing, Brand Image, Purchasing Decisions*. http://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/Skripsi_Khoerul_Anwar_381741032.pdf

- Handayani, G. D. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. *Mirai: Jurnal Manajemen*, 7(3), 549–564. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Hasanah, F. T., Job, O., Motivation, W., & On, W. D. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. ISS Indonesia cabang Medan). *Sinomika*, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis jalur pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5, 740–751.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (Studi penyusunan persamaan allometrik kenari muda). *Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marwan, R. M., Sukron, F. M., Hamdiana, & Naheria, N. (2022). Analisis keterampilan servis pendek dan servis panjang atlet PB Hollywood Kota Samarinda. *Borneo Physical Education Journal*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.30872/bpej.v3i1.934>
- Pramanita, N., Conoras, I. Y., & Yulia. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Trisula Adijaya Batam tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Pratama, L. G., & Maryam, M. (2022). Pengaruh struktur modal, likuiditas, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan pada perusahaan subsektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017–2020. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 337. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40256>
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh komunikasi pemasaran terhadap loyalitas pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Vol. 11, Issue 1).
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
- Sulaini, W. S., Novianti, R., & Kurnia, R. (2023). Hubungan literasi digital guru dengan kreativitas mengajar di TK se-Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pendidikan*, 3, 611–621.

Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>

Widodo, Z. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

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>