

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya

Aryo Widiyanto Roza¹, Herayati², Vicky Windasari³

Universitas Bina Sarana Informatika Cimone^{1,2,3}

Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.
Email: aryoroza@gmail.com¹, harayati.hya@bsi.ac.id², vicky.vwi@bsi.ac.id³

Submit:
15-10-2025

Revisi:
17-10-2025

Terima
18-10-2025

Terbit Online:
19-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik dan pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan, dengan hasil thitung 5,017 > ttabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,005. Kepuasan Kerja secara parsial juga berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan, dengan hasil thitung 3,309 > ttabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,005. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dibuktikan dengan hasil Fhitung 15,165 > Ftabel 2,783 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang.

Keyword: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Productivity (PT. Aspirasi Hidup Indonesia, Citra Raya Branch, Tangerang Regency). The number of samples in this study was 54 employees using saturated sampling. The researcher used a quantitative statistical research method and data processing was carried out using the IBM SPSS version 25 statistical application. The results of the study showed that Work Discipline partially had a significant and positive effect on Employee Productivity, with a t-count of 5,017 > t-table 1.675 and a significance value of 0.00 < 0.005. Partial Job Satisfaction also had a very significant and positive effect on Employee Productivity, with a t-count of 3,309 > t-table 1.675 and a significance value of 0.002 < 0.005. Simultaneously, Work Discipline and Job Satisfaction have a significant influence on Employee Productivity, as evidenced by the results of Fcount 15,165 > Ftable 2.783 and a significant value of 0.000 < 0.05. Based on the results of this study, it can be concluded that Work Discipline and Job Satisfaction are important factors that can significantly affect Employee Productivity at PT. Aspirasi Hidup Indonesia, Citra Raya Branch, Tangerang Regency.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Persaingan usaha yang ketat adalah hal yang lumrah dalam dunia bisnis saat ini. Setiap perusahaan berupaya untuk mencapai posisi terbaik dan unggul dari kompetitor, di mana persaingan ini sangat dipengaruhi oleh dampak globalisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk bersaing sangat ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM dianggap sebagai warga negara yang mengerahkan daya dan usahanya demi kepentingan bangsa dan negara (UU No. 23 tahun 2019). Oleh karena itu, perusahaan

dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi untuk berkembang (Kazuwari & Yusuf, 2023).

PT. Aspirasi Hidup Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritel, khususnya menjual perlengkapan rumah tangga dan produk gaya hidup, harus memastikan efektivitas SDM-nya untuk mempertahankan operasional dan mencapai target keuntungan. Kinerja karyawan yang tidak produktif dapat menyebabkan tertundanya berbagai kegiatan operasional, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan dan profit perusahaan (Samsudin,

2021). Produktivitas karyawan didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya (input) yang digunakan, di mana hal ini sangat dipengaruhi oleh sikap mental produktif seperti motivasi, kreativitas, profesionalisme, dan salah satunya adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk menjaga dan meningkatkan Produktivitas Karyawan. Selain disiplin, faktor lain yang juga penting adalah Kepuasan Kerja, karena kepuasan kerja memengaruhi perilaku karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih efektif dan efisien, yang merupakan indikator dari produktivitas (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Berdasarkan hal ini, penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang menjadi relevan untuk dilakukan (Primasta & Wicahyono, 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

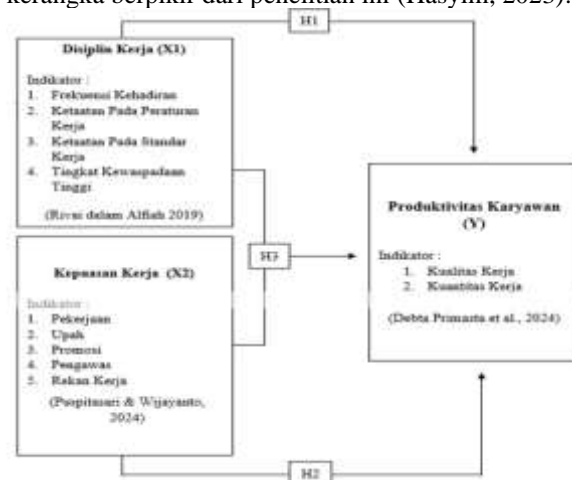
1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang?

Penelitian ini memfokuskan pada analisis kuantitatif statistik menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25 untuk mengukur pengaruh dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap satu variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan (populasi) PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 54 karyawan. Tujuan dari bagian ini adalah untuk menunjukkan orisinalitas dan kebaruan penelitian ini (inovasi terbaru).

Disiplin Kerja (X1): Berkaitan dengan sikap mental produktif, kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja sesuai aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan. **Kepuasan Kerja (X2):** Kepuasan kerja adalah respons emosional dan sikap positif seseorang terhadap pengalaman kerjanya. Faktor-faktor yang memengaruhi antara lain adalah upah/gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Produktivitas

Karyawan (Y): Diukur berdasarkan dua indikator utama, yaitu Efektivitas (kemampuan kinerja sesuai harapan) dan Efisiensi (penggunaan sumber daya secara optimal). Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji hubungan antar variabel ini. Penelitian menunjukkan hasil yang konsisten bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Putri & Rosmita, 2026). Sementara itu, hubungan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi menemukan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, kemudian menemukan hasil yang tidak signifikan (Listiana & Aslamiyah, 2024). Adanya variasi hasil penelitian terdahulu (terutama pada variabel Kepuasan Kerja) dan perlunya pengujian variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara serentak pada sektor ritel yang spesifik (PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya), menjadikan penelitian ini penting untuk mengisi kesenjangan (gap) dan memberikan kontribusi empiris terbaru di lokasi dan konteks yang berbeda. Hasil penelitian ini memberikan inovasi berupa konfirmasi atas pengaruh simultan kedua variabel tersebut, di mana Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 37,3% terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian yang relevan, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kerangka ini menjadi landasan untuk perumusan hipotesis penelitian. Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini (Hasyim, 2023):



Sumber: (Aryo, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian ini didasarkan pada kerangka berpikir dan diperkuat oleh hasil uji empiris, sebagai berikut:

1. **H1:** Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. **H2:** Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

3. **H3:** Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan secara teknis bagaimana penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kausalitas, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Jenis Penelitian: Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang dirancang untuk menguji hipotesis mengenai hubungan variabel independen (Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Lokasi dan Populasi: Lokasi penelitian adalah PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel: Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 54 karyawan.

Variabel yang diuji dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Independen (X):
 - a. Disiplin Kerja (X1): Diukur berdasarkan indikator seperti kehadiran, ketaatan pada jam kerja, dan kepatuhan pada aturan perusahaan (Pamungkas et al., 2023).
 - b. Kepuasan Kerja (X2): Diukur melalui indikator yang mencakup kepuasan terhadap gaji, promosi, atasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Puspitasari & Wijayanto, 2024).
2. Variabel Dependen (Y):
 - a. Produktivitas Karyawan (Y): Diukur berdasarkan indikator seperti kemampuan menghasilkan output (efektivitas) dan optimalisasi penggunaan sumber daya (efisiensi) (Uwewengo et al., 2023).

Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert, di mana responden diminta memberikan penilaian dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 25. Rangkaian pengujian statistik yang dilakukan mengikuti prosedur berikut:

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas: Uji ini bertujuan untuk mengukur tingkat ketepatan instrumen (kuesioner) dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai korelasi *Pearson*) dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
 - b. Uji Reliabilitas: Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas kuesioner

sebagai alat ukur. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha Cronbach (α) dari setiap variabel adalah $\alpha > 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan memenuhi persyaratan statistik BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

- a. Uji Normalitas: Menguji apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan melalui analisis grafik *histogram* dan *Normal P-P Plot* atau menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Model yang baik harus memiliki residual terdistribusi normal.
 - b. Uji Multikolinearitas: Bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model dinyatakan bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $< 10,00$.
 - c. Uji Heteroskedastisitas: Bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dapat dilakukan menggunakan uji *Glejser* atau analisis *scatter plot*. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang jelas pada *scatter plot* atau jika nilai signifikansi uji *Glejser* $> 0,05$.
3. Analisis Regresi Linear Berganda
- Model analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial adalah regresi linear berganda, dengan persamaan umum:

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error (variabel lain yang tidak diteliti)

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji-t): Digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara individu. Keputusan: Hipotesis parsial (H1 dan H2) diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig. < \alpha(0,05)$.
 - b. Uji Simultan (Uji-F): Digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh seluruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Keputusan: Hipotesis simultan (H3) diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig. < \alpha(0,05)$.
5. Koefisien Determinasi (R²): Koefisien Determinasi (dilihat dari nilai *Adjusted R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Nilai ini menunjukkan persentase kontribusi

variabel independen (X1 dan X2) secara kolektif terhadap variabel dependen (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan-temuan esensial dan spesifik yang diperoleh dari pengolahan data kuesioner dari 54 karyawan PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang.

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya..

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	10	0,279 s/d 0,570	0,268 1	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	10	0,464 s/d 0,772	0,268 1	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	7	0,393 s/d 0,659	0,268 1	Valid

Sumber: (Aryo, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai nilai R hitung > 0,237 sehingga dapat di nyatakan **valid**.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,678	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,823	>	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,709	>	0,60	Reliabel

Sumber: (Aryo, 2025)

Dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa dari ketiga variabel yang memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 ini dinyatakan sebagai data yang reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan melihat signifikansi dari nilai residual yang dihasilkan dan melihat grafik normal probability plot.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56434241
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.056
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (Aryo, 2025)

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.200. Nilai tersebut > 0.05, artinya nilai residual berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	.856	1.169	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X ₂)	.856	1.169	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: (Aryo, 2025)

Berdasarkan dari data hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, dapat dilihat nilai tolerance sebesar 0,856 yang berarti variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Adapun nilai VIF sebesar 1,169 yang berarti seluruh variabel independent memiliki nilai VIF < 10, maka tidak terdapat korelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan

lain. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji glejtser.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3,014	2,464		1,467	,549
	Disiplin Kerja	-,066	,059	-,185	-1,104	,275
	Kepuasan Kerja	,013	,030	,068	,454	,652

a. Dependent Variable: Abs_PRES

Sumber: (Aryo, 2025)

Berdasarkan hasil dari menggunakan uji glejser diatas, nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,275 dan untuk variabel X2 sebesar 0,652, kedua nilai tersebut > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.2.4 Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antar residual dalam model regresi atau tidak. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi independen. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan melakukan uji durbin-watson. Hasil uji durbin-watson dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Autokolerasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,611 ^a	,373	,348	1,59472	1,727

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

Sumber: (Aryo, 2025)

Dari tabel hasil uji autokorelasi diatas, nilai Durbin-Watson (dW) sebesar 1,727. Metode uji Durbin Watson (DW Test) menggunakan titik kritis yaitu batas bawah (dL) dan batas atas (dU) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Diketahui :

n = 54
k = 2
dL = 1,485
dU = 1,638

Maka :

4 - dL = 4 - 1,485 = 2,515

Dengan nilai signifikansi 5% (0,05), jumlah n sebesar 54 sampel dan jumlah k sebesar 4 (k = 2) yang berasal dari jumlah variabel dalam penelitian ini sehingga didapatkan nilai dU sebesar 1,638 dan dL sebesar 1,485. Nilai-nilai yang sudah didapatkan kemudian dimasukkan dalam rumus pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi yaitu $dU < dW < 4 - dL$ menjadi $1,638 < 1,727 < 2,515$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Produktivitas Karyawan (Y)	Konstanta	8.880
	Disiplin Kerja (X ₁)	.405
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.098

Sumber: (Aryo, 2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 8,880 + 0,405.X_1 + 0,098.X_2 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan menaikkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,405, sedangkan peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan menaikkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,098. Kedua pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (individual) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji T

variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	5,017	1,675	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)	3,307	1,675	0.002	Signifikan

Sumber: (Aryo, 2025)

Berdasarkan dari data hasil uji parsial pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar $0.002 < 0.05$ dan nilai t hitung $3,309 >$ nilai t tabel $1,675$, artinya Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Kepuasan Kerja (X2) yang signifikan secara statistik terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

3.4.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	15,165	2,786	.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)				

Sumber: (Aryo, 2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $15,165 >$ nilai F- tabel $2,786$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen..

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Parsial

variabel	R Square	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.326	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.174	

Sumber: (Aryo, 2025)

Disiplin Kerja (X₁) memberikan kontribusi sebesar 32,6% terhadap Produktivitas Karyawan. Sedangkan, Kepuasan Kerja (X₂) memberikan kontribusi sebesar 17,4% terhadap Produktivitas Karyawan.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan

variabel	R Square	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.373	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)		

Sumber: (Aryo, 2025)

Hasil analisis variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.373. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 37,3% terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,845 > 1,675$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil dari penelitian pada Disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y), dikarenakan variabel disiplin kerja X₁ memiliki nilai yaitu 4,845. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tri Listian & Suaibatul Aslamiya (2024) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja akan berdampak pada Produktivitas Karyawan

2. Pengaruh antara Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,307 > 1,675$) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil dari penelitian pada Kepuasan kerja (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y), dikarenakan variabel Kepuasan kerja X₂ memiliki nilai yaitu 3,307. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Melisa Puspitasari & Petrus Wijayanto (2024) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja akan berdampak pada Produktivitas Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 54 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai uji f untuk variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan f hitung $>$ f tabel yaitu sebesar $14,968 > 2,783$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama- sama atau simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang sehingga H_{a3} dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiranawata at. Al (2022) sebelumnya bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja yang mendukung maka akan semakin berdampak pada Produktivitas Karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil uji statistik, diperoleh konklusi bahwa:

1. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan faktor penting yang secara empiris dan signifikan memengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya Kabupaten Tangerang. Secara ilmiah, temuan ini memiliki nilai penting karena mengonfirmasi secara spesifik bahwa di sektor ritel, Disiplin Kerja (dengan koefisien 0,405) merupakan pendorong utama Produktivitas, lebih kuat dibandingkan Kepuasan Kerja.
2. Penerapan praktis dari hasil ini adalah perlunya fokus pada program penguatan disiplin dan pengawasan yang ketat (seperti sistem absensi yang terintegrasi dan penghargaan atas ketaatan aturan). Meskipun demikian, karena kedua variabel hanya menjelaskan 37,3% dari variasi Produktivitas, penelitian lanjutan perlu dilakukan dengan menambahkan variabel prediktor lain yang potensial seperti Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, atau Kualitas Lingkungan Kerja untuk memperoleh model prediksi yang lebih komprehensif.

4.2 Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Meskipun Disiplin Kerja sudah baik, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan penegakan aturan serta sistem reward and punishment yang adil, mengingat Disiplin Kerja adalah prediktor terkuat.
 - b. Meningkatkan Kepuasan Kerja, terutama aspek-aspek yang berkaitan dengan imbalan non-finansial, karena Kepuasan Kerja memiliki kontribusi yang lebih kecil. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas hubungan atasan-bawahan dan mekanisme promosi yang lebih transparan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel independen lain, seperti Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, atau Gaya Kepemimpinan, untuk menguji faktor-faktor lain yang menyumbang 62,7% dari variasi Produktivitas Karyawan.
 - b. Dapat menggunakan metode kualitatif (wawancara mendalam) sebagai pelengkap untuk menggali faktor-faktor kontekstual yang menyebabkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan daripada Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Produktivitas di perusahaan ritel.

REFERENSI

Hasyim, U. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Amigdala Karya Pedia Mojokerto

- Muhammad. 1(4).
<https://doi.org/10.59024/Jise.V1I4.382>
- Kazuwari, C. Y., & Yusuf, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebastian Jaya Metal. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Listiana, T., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Tri. 13(1), 91–99.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pamungkas, R. J., Rajab, R., & Rahayu, N. S. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 35–54.
<https://doi.org/10.32834/jsda.v5i2.649>
- Primasta, R. D., & Wicahyono, A. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 3284–3290.
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur*, 13(2), 735–751.
- Putri, D. B., & Rosmita. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet. 2(2), 410–416.
- Samsudin, M. (2021). Analisis Kinerja Pelayanan Publik tentang Sumber Daya Manusia dan Responsivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Kecandran Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1028–1034.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.794>
- Uwewengo, S., Rahman Pakaya, A., & Machmud, R. (2023). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity in the Office of Manpower, Cooperatives and SMEs Gorontalo City. *Jambura*, 5(3), 1229–1236.
<http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB>