

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM PERURI KARAWANG

¹ Fajar Subekti Herijanto

² Asep Jamaludin

³Nandang

Mn18.fajarherijanto@mhs.ubpkarawang.ac.id, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id,
nandang@ubpkarawang.ac.id^{1,2,3}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menjelaskan disiplin kerja, penilaian kerja dan produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang; (2) mengetahui dan menjelaskan apakah disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang; (3) mengetahui dan menjelaskan apakah disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Peruri Karawang berjumlah 1.707 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan cara pengambilan secara *proportional random sampling* berjumlah 324 orang dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja, penilaian kerja dan produktivitas kerja berada pada kategori baik dan hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang. Besaran pengaruh simultan yaitu 12,80%, sisanya sebesar 87,20% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: disiplin kerja, penilaian kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to: (1) identify and explain work discipline, work assessment and work productivity at Perum Peruri Karawang; (2) find out and explain whether work discipline and work appraisal have a partial effect on work productivity at Perum Peruri Karawang; (3) knowing and explaining whether work discipline and work appraisal have a simultaneous effect on work productivity at Perum Peruri Karawang. This study uses a quantitative approach with descriptive verification method. The population in this study were all employees of Perum Peruri Karawang totaling 1,707 people and the sample was taken by means of proportional random sampling totaling 324 people and the analysis method used was multiple linear regression analysis. Based on the results of descriptive analysis shows that work discipline, work assessment and work productivity are in the good category and the results of the verification analysis show that work discipline and work assessment have an effect either partially or simultaneously on work productivity at Perum Peruri Karawang. The magnitude of the simultaneous effect is 12.80%, the remaining 87.20% is the influence of other factors not examined

Keywords: work discipline, work assessment, work productivity

PENDAHULUAN

Perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat

mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi terlebih kondisi perekonomian yang tidak menentu akibat adanya pandemi COVID-19 saat ini. Tujuan ataupun target capaian perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2016). Wawasan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki etos kerja yang tinggi serta produktivitas kerja tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi juga untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebab, produktivitas memainkan peranan penting bagaimana perusahaan mencapai tujuannya. Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditumbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemaren, dan hasil yang dapat di raih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Umi, 2014). Seorang karyawan dikatakan produktif jika dalam melakukan pekerjaan mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan atau melampaui target yang diberikan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu lembaga, disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan disiplin kerja karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Karyawan merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah lembaga, mereka merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas lembaga. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu lembaga. Menurut I.S. Levine bahwa seorang karyawan yang berdisiplin adalah apabila karyawan tersebut datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila berpakaian maka mereka berpakaian secara baik dan sesuai dengan pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan, maka menggunakannya dengan hati-hati, dan apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, maka mereka dapat melakukan dan menyelesaikannya tepat waktu (Fitriano, 2017). Penilaian kinerja yang dimaksud adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena apabila karyawan mengetahui keberhasilannya melalui hasil penilaian kerja, hal itu akan menjadi motivasi dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan prestasi kerjanya.

Umumnya, disiplin kerja dan penilaian kerja karyawan yang diterapkan suatu akan dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, baik pemerintah maupun swasta. Karena itu disiplin dan penilaian kerja pada prinsipnya menjadi aspek yang sangat penting dalam menumbuhkembangkan suatu perusahaan atau pun organisasi (Fitriano, 2017). Dengan kata lain kemajuan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat pada produktivitas dan disiplin para karyawannya. Tak terkecuali bagi Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia Karawang. Dengan visi menjadi perusahaan percetakan keamanan dan solusi keamanan digital terintegrasi kelas dunia, jelas ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas tinggi sangat penting dalam mewujudkan visi tersebut. Berikut ini rekapitulasi kinerja Perum Peruri dilihat dari pendapatan usaha periode 2015-2021. Berdasarkan *Annual Report* Perum Peruri bahwa pencapaian kinerja Perum Peruri dilihat dari pendapatan usaha dalam beberapa tahun terakhir (Tahun 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021) mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan profuktivitas kerja yang tidak konsisten, kerena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah dari tahun ke tahun sehingga karyawan belum bisa dinilai dengan pasti dalam pencapaian produktivitas kerjanya. rendahnya produktivitas kerja karyawan di Perum Peruri Karawang disebabkan oleh beberapa faktor, hanya faktor semangat kerja yang memiliki jawaban dengan jumlah tertinggi yaitu 9 orang atau 30%. Keterampilan karyawan di Perum Peruri Karawang responden menjawab dengan jumlah 5 orang atau 17%, resonden yang menjawab disiplin kerja berjumlah 4 orang atau 10%, responden yang menjawab tentang kemampuan karyawan di Perum Peruri Karawang berjumlah 5 orang atau 17%, responden yang menjawab tentang sistem pelaksanaan penilaian kerja karyawan di Perum Peruri Karawang berjumlah 3 orang atau sebesar 10% dan responden yang menjawab tentang perilaku karyawan di Perum Peruri Karawang berjumlah 4 orang atau 13%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan karena sistem penilain kerja karyawan, tingkat disiplin kerja karyawan dan perilaku karyawan.

Disiplin kerja sangatlah diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang baik sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, tepat waktu sesuai dengan rencana sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan bukan semestinya yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri dan akan berdampak pada *output* perusahaan. Ini di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fiernaningsih & Herijanto, 2019; Indahsari & Damayanti, 2020; Osman, 2021) bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penilaian kerja yang memiliki beberapa istilah seperti penilaian kinerja, evaluasi karyawan, penilaian layanan, penilaian karyawan, penilaian perilaku dan review pribadi adalah kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk menentukan prestasi yang bisa diraih oleh setiap karyawan (Dessler dalam Wulan & Prima Zani, 2019). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Wulan & Prima Zani, 2019; Fitriana & Lilianti, 2020; Yunitasari *et al.*, 2021) bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kedisiplinan, disini manajemen sumber daya manusia berperan penting. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah penilaian kerja bagi pekerja. Dengan adanya penilai kerja tersebut, beberapa karyawan akan lebih merasa dihagai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya oleh perusahaan diperhatikan. Dengan penilaian kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan menggunakan mekanisme penilaian kerja akan diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian ini juga dapat digunakan para pemimpin perusahaan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dalam menggunakan potensinya yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Rosyadah, 2012; Fitriano, 2017; Bakara & Afridola, 2019) bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari bermacam permasalahan-permasalahan diatas, membuat penulis tertarik guna mengenali serta menelaah secara mendalam mengenai pelaksanaan kedisiplinan dan penerapan penilaian kerja karyawan pada Perum Peruri dalam pengaruhnya dengan produktivitas kerja yang pada akhirnya mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Peruri Karawang”**.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan penekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisioner tertutup. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan

masalah yaitu, apakah disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Peruri Karawang dan apakah disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Peruri Karawang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *proportional stratified random sampling* sehingga besar sampel pada penelitian ini sebanyak 324 orang karyawan pada Perum Peruri Karawang yang akan dijadikan responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	Pria	198	61%
2	Wanita	126	39%
Total Jumlah		324	100%
No	Usia	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	17	5%
2	25,1 – 30 Tahun	82	25%
3	30,1 – 40 Tahun	92	28%
4	> 40 Tahun	133	41%
Total Jumlah		324	100%
No	Pendidikan	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	2	1%
2	SMA/SMK/Sederajat	210	65%
3	Diploma 1/2/3/Sederajat	23	7%
4	D4/S1/Sederajat	80	25%
5	S2/Sederajat	9	3%
Total Jumlah		324	100%
No	Pendidikan	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	2	1%
2	SMA/SMK/Sederajat	210	65%
3	Diploma 1/2/3/Sederajat	23	7%
4	D4/S1/Sederajat	80	25%
5	S2/Sederajat	9	3%
Total Jumlah		324	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Hasil Pengujian Keabsahan Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

No	Indikator Disiplin Kerja	Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kehadiran tepat waktu pada jam masuk kerja	0,624	0,30	Valid
2	Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,607	0,30	
3	Menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.	0,602	0,30	
4	Melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan	0,671	0,30	
5	Pola komunikasi yang dilakukan dengan karyawan beda <i>shift</i>	0,526	0,30	
8	Kehadiran dalam melaksanakan semua tugas/pekerjaan yang diberikan	0,670	0,30	
7	Perhitungan dalam bekerja dilakukan secara detail	0,656	0,30	
8	Tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan	0,316	0,30	
9	Saling menghargai antar beda regu atau <i>shift</i>	0,406	0,30	
No	Indikator Penilaian Kinerja	Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
1	Pemberian informasi kepada rekan kerja atau perusahaan	0,469	0,30	Valid
2	Pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilakukan perusahaan	0,531	0,30	
3	Umpan balik dari supervisor pada hasil pekerjaan	0,555	0,30	
4	Tinjauan proses pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan	0,523	0,30	
5	Partisipasi aktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan program perusahaan	0,528	0,30	
8	Aktivitas kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan	0,579	0,30	
7	Supervisor mendukung proses pengembangan karyawan	0,568	0,30	
8	Supervisor memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya	0,545	0,30	
9	Peluang untuk mengajukan banding terhadap peringkat kinerja mereka	0,498	0,30	
10	Memiliki rencana tindakan untuk mengatasi setiap kelemahan	0,364	0,30	
No	Indikator Kinerja	Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
1	Keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan	0,537	0,30	Valid
2	Sikap profesionalisme yang dilakukan karyawan pada saat bekerja	0,586	0,30	
3	Upaya karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai	0,366	0,30	
4	Etos kerja pada masing-masing karyawan	0,734	0,30	
5	Hasil yang dicapai pada pekerjaan yang telah dilakukan	0,638	0,30	
8	Intensitas pelatihan yang diadakan tentang peningkatan produktivitas oleh perusahaan	0,695	0,30	
7	Aktif mengikuti kegiatan diperusahaan	0,726	0,30	
8	Kualitas Hasil Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	0,559	0,30	
9	Kualitas kerja seorang pegawai	0,761	0,30	
10	Perbandingan antara hasil yang dicapai	0,410	0,30	

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics Disiplin Kerja		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.728	.733	9
Reliability Statistics Penilaian Kinerja		
Reliability Statistics Disiplin Kerja		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.644	.641	10
Reliability Statistics Produktivitas Kerja		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.805	.805	10

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Tabel diatas memperlihatkan hasil uji reliabilitas. Dimana, nilai koefisien reliabilitas instrument disiplin kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,728$, instrument penilaian kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,644$ dan produktivitas kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,805$, dengan demikian ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan karena memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600.

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel disiplin kerja karyawan Perum Peruri Karawang memiliki nilai rata-rata jumlah skor hasil jawaban responden sebesar 1.208 berada pada nilai rentang 1.101,60 – 1.360,80 dengan kategori jawaban baik. Hasil ini memiliki arti bahwa disiplin kerja karyawan Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh responden. Dimana, nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan dengan nilai skor sebesar 1.287 sedangkan indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan dengan nilai skor sebesar 1.139.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel penilaian kerja karyawan Perum Peruri Karawang memiliki nilai rata-rata jumlah skor hasil jawaban responden sebesar 1.174 berada pada nilai rentang 1.101,60 – 1.360,80 dengan kategori jawaban baik. Hasil ini memiliki arti bahwa penilaian kerja karyawan Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh responden. Dimana, nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator aktivitas kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan dengan nilai skor sebesar 1.214 sedangkan indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan partisipasi aktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan program perusahaan dengan nilai skor sebesar 1.121.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel produktivitas kerja karyawan Perum Peruri Karawang memiliki nilai rata-rata jumlah skor hasil jawaban responden sebesar 1.270 berada pada nilai rentang 1.101,60 – 1.360,80 dengan kategori jawaban baik. Hasil ini memiliki arti bahwa produktivitas kerja karyawan Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh responden. Dimana, nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator upaya karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan nilai skor sebesar 1.320 sedangkan indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan nilai skor masing-masing sebesar 1.231.

Hasil Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan $Y = 22,484 + 0,206X_1 + 0,282X_2 + e$, dimana:

1. Konstanta sebesar 22,484 menyatakan bahwa jika disiplin kerja dan penilaian kerja = 0 (Sama dengan Nol) dan tidak ada perubahan, maka produktivitas kerja karyawan adalah 22,484.
2. Disiplin kerja (Variabel X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,206. Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja (variabel X_1) sebesar 1 satuan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,206.
3. Penilaian kerja (Variabel X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,282. Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja (variabel X_2) sebesar 1 satuan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,282.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

1. Berdasarkan hasil perhitungan di atas korelasi disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yaitu sebesar 0,205 yang dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang rendah. Besarnya tujuan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD), sehingga diperoleh bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 4,20% dan sisanya sebesar 95,80% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Berdasarkan dari perhitungan di atas korelasi penilaian kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yaitu sebesar 0,293 yang dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang rendah. Besarnya tujuan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD), sehingga diperoleh pengaruh penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 8,58% dan sisanya sebesar 91,42% dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas dapat diketahui besarnya hubungan parsial antara variabel disiplin kerja (X_1) dan penilaian kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berikut adalah analisis verifikatif berdasarkan tabel:

1. Hubungan parsial antara disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,358 yang berarti korelasi rendah.
2. Hubungan parsial antara disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,128 yang berarti sebesar 12,80% disiplin kerja dan penilaian kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 87,20% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Parsial Antar Variabel (Uji t)

1. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 324 - 2 = 322$ diperoleh $t_{tabel} = 1,967$. Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,970$ dan sig. 0,000. Dengan demikian bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (3,970) > t_{tabel} (1,967) maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh penilaian kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 324 - 2 = 322$ diperoleh $t_{tabel} = 1,967$. Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,647$ dan sig. 0,000. Dengan demikian bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (5,647) > t_{tabel} (1,967) maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

pengaruh disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan (keseluruhan) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat signifikan (α) = 5 %, *degree of freedom* (df) = $(n-k-4) = 324-3-4 = 317$, diperoleh $F_{tabel} = 2,63$. Dimana besaran nilai $F_{hitung} = 23,656$ dan Sig. 0,000. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan F_{hitung} (23,656) > F_{tabel} (2,63) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

1. Disiplin kerja karyawan Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh responden. Ini dibuktikan dengan nilai rata-rata jumlah skor hasil jawaban responden sebesar 1.208 berada pada nilai rentang 1.101,60 – 1.360,80 dengan kategori jawaban baik. Namun, masih terdapat indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan dengan nilai skor sebesar 1.139. Sedangkan nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan dengan nilai skor sebesar 1.287. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018: 335).
2. Penilaian kerja karyawan Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh responden. Ini dibuktikan dengan nilai rata-rata jumlah skor hasil jawaban responden sebesar 1.174 berada pada nilai rentang 1.101,60 – 1.360,80 dengan kategori jawaban baik. Namun, masih terdapat indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan partisipasi aktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan program perusahaan dengan nilai skor sebesar 1.121. Sedangkan nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator aktivitas kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan dengan nilai skor sebesar 1.214. Penilaian kinerja merupakan aspek penting dari manajemen, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi karyawan, keterampilan, pelatihan, intrinsik dan penghargaan ekstrinsik, komunikasi internal, pekerjaan lingkungan dan komitmen organisasi (Saeed & Syah, 2016).
3. Produktivitas kerja karyawan Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh responden. Ini dibuktikan dengan nilai rata-rata jumlah skor hasil jawaban responden sebesar 1.270 berada pada nilai rentang 1.101,60 – 1.360,80 dengan kategori jawaban baik. Namun, masih terdapat indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan nilai skor masing-masing sebesar 1.231. sedangkan indikator dengan nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator upaya karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan nilai skor sebesar 1.320. Produktivitas kerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil

yang diraih hari ini. Karena, produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Busro, 2018: 340).

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Peruri

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 4,20% terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa Jika kedisiplinan diterapkan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan disiplin kerja terlaksana dengan baik dan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh (Fiernaningsih & Herijanto, 2019; Indahsari & Damayanti, 2020; Osman, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Peruri

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 8,58% terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa jika pelaksanaan penilaian kerja karyawan dilakukan dengan baik sesuai peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh (Wulan & Prima Zani, 2019; Fitriana & Lilianti, 2020; Yunitasari *et al.*, 2021) bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Peruri

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh simultan variabel disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 12,80 %, dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang, karena disiplin kerja dan penilaian kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosyadah, 2012; Fitriano, 2017; Bakara & Afridola, 2019) bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Dari penelitian ini dihasilkan beberapa temuan dari pembahasan bab sebelumnya. Berikut hasil temuannya yaitu :

1. Disiplin kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh karyawan. Indikator tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan merupakan indikator dengan nilai skor terendah.
2. Penilaian kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa penilaian kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh karyawan. Indikator partisipasi aktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan program perusahaan merupakan indikator dengan nilai terendah.
3. Prouktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa Prouktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh karyawan. Indikator keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan indikator dengan nilai skor terendah
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh sebesar 4,20% dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri serta memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah.
5. Penilaian kerja secara parsial berpengaruh sebesar 8,58% dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri serta memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah.
6. Disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri sebesar 12,80%, sisanya sebesar 87,20% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Implikasi

Saran Bagi Lembaga

1. Tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan merupakan indikator dengan jumlah skor terendah. Untuk itu, pihak Perum Peruri harus dapat melakukan evaluasi terhadap *performance* karyawannya dan juga memberikan edukasi tentang pekerjaan melalui pelatihan, *workshop* serta menerapkan peraturan dan sanksi yang ketat bagi karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan mial memotong gaji, bonus atau

memberikan Surat Peringatan (SP).

2. Partisipasi aktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan program perusahaan merupakan indikator dengan jumlah nilai skor terendah. Untuk itu, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keaktifan karyawan sebagai sumber dalam melakukan penilaian kerja. Dan memberikan informasi bahwasannya aktif dalam semua kegiatan perusahaan merupakan bagian penilaian kerja.
3. Keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan indikator dengan nilai skor terendah. Untuk itu, Perum Peruri diharapkan melakukan perbaikan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui bimbingan teknis tentang pekerjaan serta melakukan *training-training* yang bersifat ringan agar mampu menguatkan keterampilan karyawan.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri, namun memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah. Dengan demikian bahwa Perum Peruri harus lebih tegas lagi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Misalnya dengan melakukan teguran mulai secara lisan bahkan tulisan berupa Surat Peringatan (SP) mulai dari 1 sampai 3 dan jika masih tidak terdapat perubahan bisa dengan melakukan pemutusan hubungan kerja.
5. Penilaian kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri, namun memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah. Dengan demikian sebaiknya pihak Perum Peruri melakukan sosialisasi tentang sistem penilaian kinerja kepada seluruh karyawan dan memperbaiki Sistem Penilaian Kinerja jika masih ada bias, agar atasan dapat memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja karyawannya dengan baik dan pengembangan karir karyawan tidak terhambat.
6. Adanya kajian atau penelitian lebih lanjut tentang variabel lainnya yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan kekurangan atau kelemahan terhadap Perum Peruri Karawang bisa diketahui secara menyeluruh.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam temuan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel peningkatan produktivitas kerja yang berbeda.
2. Diharapkan ditunjang dengan wawancara dari sumber-sumber yang kompeten dalam kajian peningkatan produktivitas kerja karyawan di Perum Peruri Karawang.

3. Diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang diukur.
4. Diharapkan bisa mencari indikator lain sebagai alat ukur dari variabel yang akan diteliti.
5. Diharapkan dapat menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk memperoleh data akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Bakara, Nova Damauli & Afridola, Sri. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EPCOS Indonesia Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol, 1, No. 2.
- Fitriano, Andre. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2. No. 3. Oktober 2017.
- Fiernaningsih, Nilawati & Herijanto, Pudji. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Volume : 13, Nomor : 1, Juni 2019, ISSN 1978-726X.
- Fitriana & Lilianti, Emma. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020 : 127-139.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahsari, Nindi Nur & Damayanti, Kristya. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 5 No. 2 (2020) hlm. 171-179.
- Osman, Irwan R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di SDN Serdang 13 Jakarta. *32 IKRAITH-EKONOMIKA* No 3 Vol 4 November 2021.
- Rosyadah, Jamiatur. (2012). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Cirebon (Penelitian pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cab. Cirebon). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Syekh Nurjati, Cirebon.
- Sinambela, Lijan, (2018), *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saeed, Sobia & Faiza Maqbool Shah. (2016). Impact of Perfomance Appraisal on Employees Motivation in Islamic Banking”. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, Volume 5, Issue 7.
- Umi, Barokah. (2014). Analisis Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Yogyakarta: Universitas Negeri

Yogyakarta.

- Wulan, I G A Purnama & Zani, Andri Yan Prima. (2019). The Effect Of Work Assessment Achievement And Career Development To Work Productivity Through Work (A Study of Educational Institutions in Depok). *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*. Vol. 1, No. 1, Hal. 26-35.
- Yunitasari, Eno, Handayani, Susi & Veronica, Meilin. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*. Vol. 2, No. 3, e-ISSN: 2745-7273.