

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS ARANG
BRIKET DI PT. MUSAYU MITRA MANDIRI SUKADAMAI, KEC.
CIKUPA, KABUPATEN TANGERANG, BANTEN**

Bintang Maharani Putri¹, Laksono Edhi Lukito², Ahmad³

bintangmaharaniputri13@gmail.com¹, elukito@unis.ac.id², ahmad@unis.ac.id³

Universitas Islam Syekh-Yusuf

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Arang Briket Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pendekatan asosiatif, dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner berskala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan, yang terdiri dari 90 orang, dengan sampling total atau sensus. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, korelasi berganda, uji linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data menggunakan SPSS 27. Adapun Hasil dalam penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Arang Briket Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten dengan pvalue ($0.000 < 0.05$), Loyalitas Produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Prduktivitas Arang Briket Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten pvalue ($0.678 > 0.05$) dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Arang Briket Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Dengan tingkat dengan pvalue ($0.002 < 0.05$). Secara parsial disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas Arang Briket Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten, sedangkan loyalitas berpengaruh negative dan signifikan. Uji F simultan menunjukkan bahwa pengawasan, human capital (modal manusia) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Fhitung $22,197 > F_{tabel} 2,479$ dan nilai Signifikansi $0,042 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengartikan bahwa Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Arang Briket Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Loyalitas, Pengembangan Karir, Produktivitas.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline, Loyalty, and Career Development on the Productivity of Briquette Charcoal at PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Cikupa District, Tangerang Regency, Banten. This study uses a quantitative approach through an associative approach, collecting primary data through Likert-scale questionnaires. The population used is all employees, consisting of 90 people, with total sampling or census. Validity, reliability, normality, multicollinearity, multiple correlation, multiple linear regression, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination test are used to analyze data using SPSS 27. The results of this study show that Work Discipline has a significant effect on the Productivity of Briquette Charcoal at PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Cikupa District, Tangerang Regency, Banten with a p-value ($0.000 < 0.05$), Loyalty has no significant effect on Productivity with a p-value ($0.678 > 0.05$), and Career Development has a significant effect on Productivity with a p-value ($0.002 < 0.05$). Partially, work discipline and career development have a positive and significant effect on productivity, while loyalty has a negative and significant effect. The simultaneous F-test shows that work discipline, loyalty, and career development have a significant effect on productivity with an F-value of $22.197 > F\text{-table } 2.479$ and a significance value of 0.042

< 0.05 , indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Work Discipline, Loyalty, Career Development, Productivity.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang memasuki industri baru, tidak terlepas dari roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompeten guna meningkatkan aktivitas kerja di dalam perusahaan (Laksono Edhi Lukito, 2022). Persaingan dalam dunia industri di masa globalisasi terus meningkat tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut buat terus menerus sanggup meningkatkan diri untuk dapat bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan sekarang ini merupakan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan teknologi secara kilat, penyesuaian diri serta cepat tanggap terhadap perubahan- perubahan yang berlangsung (Akhmal et al., 2021).

Di Indonesia bisnis ini terus berkembang akan tetapi masih kurang penerapan tentang produktivitas yang baik seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Bisnis arang dalam restoran untuk memanggng makanan sangatlah menjanjikan. Selain itu arang briket bisa menjadi ramah lingkungan. Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri berawal bertemu dengan investor yang berkeinginan untuk mendirikan Perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing pabrik produksi Arang Briket atau disebut dengan "Coconut shell charcoal", dari situlah terbentuk satu perusahaan sehingga dibangunlah diatas lahan tanah kosong untuk didirikan satu pabrik arang briket yang ada di kawasan pergudangan dan industri Tunas Bitung Kabupaten Tangerang. dengan kerja sama tim yang berpengalaman dan solid, Perusahaan ini berhasil menghasilkan Arang Briket atau Coconut shell charcoal briket dengan kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan pembeli. Banyak waktu, tenaga dan sumber daya yang dihabiskan selama proses Research and Development (RnD) Namun bagi Perusahaan, kepuasan pelanggan adalah nomor satu.

Tahun	Target Produksi/buah	Aktual	Realisasi Produk
Januari	749280	605879	81%
Februari	932316	741404	80%
Maret	997773	791213	79%
April	700160	523414	75%
Mei	1109768	791680	71%
Juni	1018026	649619	64%

Sumber : PT Musayu Mitra Mandiri 2024

Dari Tabel diatas ditemukan bahwa produktivitas PT Musayu dari Januari-Juni terdapat penurunan produktivitas yang mana presentase realisasi produk terus menurun. Hal ini bisa menurunkan produktivitas kerja pada PT Musayu Mitra Mandiri. Dengan permasalahan yang ada disiplin kerja dengan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT. Musayu Mitra Mandiri, masalah kehadiran dimana masih adanya karyawan yang sering telambat datang ke pabrik serta memanipulasi absensi dan beberapa karyawan juga kurang teliti dalam bekerja serta kurang berhati-hati dalam bekerja. Berikut ini adalah data absensi karyawan dapat dilihat dari tabel berikut :

Bulan	Total karyawan	Jumlah Hari Kerja	Ijin	Tanpa keterangan	Total Tidak Masuk Kerja
Januari	87	26	3	1	4
Februari	87	23	2	1	3
Maret	88	24	3	2	5
April	88	24	4	1	5
Mei	88	24	2	0	2
Juni	90	23	2	1	3

Sumber : PT. Musayu Mitra Mandiri

Dari tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juni dengan jumlah 90 orang karyawan dan sebanyak orang yang ijin 2 orang dan tanpa keterangan 1 orang. Sementara karyawan yang tidak hadir dengan total keseluruhan dari bulan Januari – juni 2024 sebanyak jumlah 22 orang. Dari Hasil yang peneliti amati karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan. Hal tersebut menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan produktivitas. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan produktivitas tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan yang menjadi masalah adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi. Tingkat produktivitas yang baik ketikakaryawan bisa meningkatkan disiplin kerja dan loyalitasnya (Sarwono, 2024).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya yaitu mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian sebagai tugas akhir berupa Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap produktivitas Arang Briket Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pertanyaan yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah 90 dan semua anggota spopulasi dijadika sampel. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Non Probability Sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Survei dilakukan dengan mendatangi langsung perusahaan yang disurvei. Kuesioner (Angket). Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang mana beberapa pernyataan tertulis atau pertanyaan disebarakan kepada responden agar ditanggapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Objek dan Subjek Penelitian

Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri Didirikan pada Juli 2023, berdirinya PT. Musayu Mitra Mandiri, berawal bertemu dengan investor yang berkeinginan untuk mendirikan Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri yang bergerak dibidang manufacturing pabrik produksi Arang Briket atau disebut dengan “Coconut shell charcoal”, dari situlah terbentuk satu perusahaan sehingga dibangunlah diatas lahan tanah kosong untuk didirikan satu pabrik briket yang ada di kawasan pergudangan dan industri Tunas Bitung Kabupaten Tangerang. dengan kerja sama tim yang berpengalaman dan solid, Perusahaan ini berhasil menghasilkan Arang Briket atau Coconut shell charcoal briket dengan kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan pembeli. Banyak waktu, tenaga dan sumber daya yang dihabiskan selama proses RND. Namun bagi Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri, kepuasan pelanggan adalah NO.1.

Untuk kegiatan pelatihan awal itu membuat satulean mesin-mesin untuk produksi Arang Briket, lalu dari situ terbentuklah satu tim untuk bisa menghasilkan Arang Briket yang si sebut Coconut shell charcoal briket sehingga mesin-mesin tersebut setelah tertata rapih maka tim akan melakukan uji coba untuk prosuksi sebelum dipasarkan ke luar negeri.

Pada saat pembukaan pertama pabrik ini hanya memiliki jumlah karyawan delapan orang, tetapi dengan berjalannya waktu untuk memproduksinya sehingga mendapatkan satu buyer lalu semakin bertambah karyawan dari delapan orang menjadi dua puluh karyawan, setelah berjalan sekian lama sampai detik ini maka para buyer berdatangan untuk membeli hasil prosuksi perusahaan ini disitu maka dengan sendirinya perusahaan semakin membutuhkan karyawan-karyawan yang profesional untuk bisa menghasilkan hasil produksinya, sampai saat ini karyawan tersebut berjumlah sekitar Sembilan puluh karyawan.

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Laki-laki	84	93.3
Perempuan	6	6.7
Total	90	100.0

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah laki laki dalam penelitian adalah 84 orang (93,3%) dan jumlah responden perempuan adalah 6 (6,7%). Dalam hal tersebut jenis kelamin adalah salah satu pembeda terhadap proses korespondensi dalam penelitian (Sugiono, 2022). Dalam prespektif komunikasi dan pengalaman hidup antara laki-laki dan perempuan dapat berbeda, yang dapat mempengaruhi cara mereka memahami dan menanggapi pertanyaan penelitian. Oleh karena itu rata-rata jumlah jenis kelamin perlu diketahui dalam peneltian ini dengan total paling banyak (93,3%) Laki-laki

Karakteristik Usia

Usia	Frequency	Percent
20-25	78	86.7
26-30	6	6.7
31-35	6	6.7
Total	90	100.0

Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa usia responden dengan umur 20-25 tahun adalah 78 orang (86,7%), usia 26-30 sebanyak 6 orang (6,7%), dan usia 31-35 sebanyak 6 orang atau (6,7%). Dalam sebuah aspek pembeda usia perlu diketahui dalam penelitian untuk

mengetahui bahwa Usia dapat mempengaruhi pengalaman dan pengetahuan seseorang, yang dapat berdampak pada perspektif dan jawaban mereka dalam penelitian (Sugiono, 2022).

Karakteristik Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
sd	1	1.1
sma	40	44.4
sma	48	53.3
sarjana	1	1.1

Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa Tingkat pendidikan paling banyak pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan SMA Yaitu 40 orang (44,4%) dan paling sedikit pendidikan sarjana 1 orang (1.1%).

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65280149
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.091
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760 ^c

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai statistik Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,760 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran residual dalam model regresi tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual model berdistribusi.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.971	1.030
	Loyalitas	.973	1.028
	Pengembangan Karir	.992	1.008

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel diatas, pada

variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai tolerance $0,971 > 0,10$ dan nilai VIF $1,030 < 10,0$. Untuk variabel Loyalitas memiliki nilai tolerance $0,973 > 0,10$ dan nilai VIF $1,028 < 10,0$. Untuk variabel Pengembangan Karir memiliki nilai tolerance $0,992 > 0,10$ dan nilai VIF $1,008 < 10,0$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel-variabel independen dalam model regresi linier.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.450	3.164		-1.407	.163
TOTALDK	.081	.063	.138	1.296	.198
TotalL	.096	.052	.197	1.857	.067
TOTALPK	.065	.090	.076	.724	.567

a. Dependent Variable: abs1_res

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,198 > 0,05$ yang mewakili variabel Disiplin Kerja, $0,198 > 0,05$ yang mewakili variabel Loyalitas, $0,067 > 0,05$ yang mewakili variabel Pengembangan Karir. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang melibihi dari ambang batas sig.(0,05), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji T(Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.043	6.178		2.435	.001
TOTALDK	.186	.123	.160	1.517	.000
TotalL	.160	.101	.167	1.584	.067
TOTALPK	.268	.175	.160	1.533	.002

a. Dependent Variable: TOTALP

Berdasarkan uji statistik t, diperoleh ttabel yang dalam penelitian ini adalah ($df = n - k - 1 = 90 - 4 - 1 = 85 = 1,988$) Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa nilai :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki thitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu $1,998 > 1,988$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal

- ini berarti H1 diterima sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas arang briket.
2. Pengaruh Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja memiliki t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu $1,690 < 1,988$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,678 > 0,05$. Hal ini berarti H2 ditolak sehingga Loyalitas tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas arang briket.
 3. Pengaruh Pengembangan karir produktivitas kerja memiliki t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu $21,993 > 1,988$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H3 diterima pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivita arang briket.

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.998	3	15.999	22.197	.042
Residual	626.325	86	7.283		
Total	674.322	90			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil didapat nilai F-tabel yaitu 2,467 ($F\text{-tabel} = df = (n-k-1) = 90-4-1 = 85 = 2,479$) dan Fhitung sebesar 23,888. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $22,197 > 2,479$ dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda sebagai model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas Arang briket Di PT musayu mitra mandiri Kabupaten Tangerang

Hasil penelitian menunjukkan ada Pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Musayu Mitra Mandiri. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0.0001 dibandingkan dengan taraf signifikan $0,05$ maka diperoleh hasil $0.0001 < 0,05$ dan memiliki t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu $1,998 > 1,988$. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Musayu Mitra Mandiri. Pemberian disiplin kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Pemberian disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan produktivitas, tetapi terlebih dahulu akan mendorong atau meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dengan semangat kerja yang semakin meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian Hasibuan (2022) dapat menjadi acuan terhadap hal tersebut, dimana variabel disiplin kerja yang bersifat ekonomis mempunyai pengaruh signifikan dan pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas kerja terhadap produktivitas Arang briket Di PT musayu mitra mandiri Kabupaten Tangerang

Hasil penelitian menunjukkan ada Pengaruh signifikan loyalisnya terhadap produktivitas karyawan pada PT. Musayu Mitra Mandiri. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dengan nilai signifikan diperoleh sebesar $0,678$ dibandingkan dengan taraf signifikan $0,05$ maka diperoleh hasil $0,678 > 0,05$ dan memiliki t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu $1,690 < 1,988$. Jadi dapat disimpulkan loyaliyas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Loyalitas tidak

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Musayu Mitra Mandiri. Pemberian loyalitas merupakan salah satu bentuk motivasi yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Pemberian loyalitas tidak secara langsung meningkatkan produktivitas, tetapi terlebih dahulu akan mendorong atau meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dengan semangat kerja yang semakin meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian Puspita (2022) dapat menjadi acuan terhadap hal tersebut, dimana variabel loyalitas yang tidak mempunyai pengaruh signifikan dan pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap produktivitas Arang briket Di PT musayu mitra mandiri Kabupaten Tangerang

Hasil penelitian menunjukkan ada Pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada PT. Musayu Mitra Mandiri. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,002 dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh hasil $0,0002 < 0,05$ dan memiliki t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu $21,993 > 1,988$. Jadi dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengembangan karir didasarkan pada faktor bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang biasa disebut pengembangan. Menurut Samsudin (2021) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Berhasilnya seorang karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaan tidak lepas dari dukungan perusahaan, karena dalam hal ini perusahaan ingin karyawannya dapat mengembangkan sesuatu yang ada pada diri mereka tersebut agar lebih meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Musayu Mitra Mandiri. Pemberian pengembangan karir merupakan salah satu bentuk motivasi yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Pengembangan karir tidak secara langsung meningkatkan produktivitas, tetapi terlebih dahulu akan mendorong atau meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dengan semangat kerja yang semakin meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian Zumar (2022) dapat menjadi acuan terhadap hal tersebut, dimana variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh signifikan dan pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri. Dibuktikan dengan t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu $1,998 > 1,988$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} dinyatakan diterima, artinya ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan produktivitas karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Disiplin membentuk kebiasaan kerja yang konsisten, tanggung jawab, dan ketepatan waktu yang mendukung pencapaian target perusahaan. Tidak ada pengaruh signifikan antara loyalitas terhadap produktivitas di PT. Musayu Mitra Mandiri, Kabupaten Tangerang, dibuktikan dengan t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu $1,690 < 1,988$ dan tingkat probabilitas sebesar

- 0,678 > 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya tidak ada hubungan antara loyalitas dengan produktivitas karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri. Khususnya dalam produksi arang briket. Perlunya loyalitas yang ada dalam perusahaan agar terjadinya produktivitas yang baik.
2. Ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas di PT. Musayu Mitra Mandiri, Kabupaten Tangerang, dibuktikan dengan t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu $1,998 > 1,988$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima, yang artinya ada hubungan antara pengembangan karir dengan produktivitas karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri.
 3. Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, loyalitas, pengembangan karir terhadap Produktivitas arang briket di PT Musayu Mitra Mandiri. nilai F-tabel yaitu 2,467 (F-tabel = df = (n-k-1) = 90-4-1 = 85 = 2,479) dan Fhitung sebesar 23,888. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $22,197 > 2,479$ dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima, yang artinya ada hubungan antara disiplin kerja, loyalitas, pengembangan karir terhadap Produktivitas arang briket di PT Musayu Mitra Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R. A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Industri, T., & Karir, P. (2021). PRODUKTIVITAS. 1–6.
- Ali, S. N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Andini dkk.(2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu: Jurnal Argiuma.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., & Danaya, B. P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier , Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas (Literature Review MSDM). 5(2), 99–110.
- Diyah, A. H. (2023). Karir , Budaya Organisasi , Dan Disiplin Kerja. 8, 299–312.
- Yuliyanti, D.N. 2021. Motivasi Memediasi Kedisiplinan, Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Koperasi Industri Batur Jaya Ceper. Surakarta. <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jie/article/view/1889>
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (n.d.) (2021) . Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT . XYZ. 8114.
- Fernando, Luis dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas. Purwokerto. <https://proceedings.goodwoodconferences.com/index.php/stabek/article/view/220>.
- Putri, G.A dkk. 2023. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas (Literature Review MSDM). Jakarta. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1688>
- Gatot, K. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering. Tangerang. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/19217>
- Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat.. Semarang: Universitas Diponegoro
- Harjanto, R. (2023). The Importance Of Trust In Cultivating Employee Loyalty And Productivity In A Remote Work Environment. Jakarta. <https://www.researchgate/publication/371799792>
- Kemampuan, P., Dan, K., Kerja, D., & Kinerja, T. (2020). KARYAWAN PADA PT DAMI MAS SEJAHTERA KAMPAR RIAU. 10, 77–88.
- Kerja, P., Bagian, K., & Pada, P. (2021). Edunomika – Vol. 05, No. 02 (2021). 05(02), 934–940.
- Kusjono, G., & Gunawan, F. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering. 2(1). <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i1.19217>.
- Lukito. (2022). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung.

- Piura, M. P., & Purnamasari, E. D. (2024). Manajemen dan Bisnis Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. 6(1), 33–39.
- Riwidikdo.(2020). Statistki Kesehatan. Jakarta: Mitra Cendikia prss
- Sugianta.O.G. (2024). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Riau. <https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/viewFile/732/351>.
- Sugiono. (2020). Metode Penelitian Manejemen. Bandung: Musayu Mitra Mandiri
- Meila. P. P. dkk. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Jakarta. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/articl/view/8860>
- Novantara, (2023). Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan Citra Helmet. Tangerang: Mitra Mandiri
- Andini dkk.(2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu: Jurnal Argiuma.
