E-ISSN: 3025-0994
Halaman 7785-7797
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Analisis Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sheba Indah Subang

Agung Septian[1], Rifa Wafiyah[2], Sani Aulia[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun
e-mail: [1]agungseptian247@gmail.com, [2]rwafiyah20@gmail.com,
[3]saniaulia@student.inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh analisis jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Sheba Indah Subang. Latar belakang penelitian didasarkan pada penurunan produktivitas, tingginya ketidakhadiran, keterlambatan, serta kesalahan produksi yang diduga berkaitan dengan belum optimalnya analisis jabatan dan disiplin kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan secara cross-sectional melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Populasi berjumlah 120 karyawan Quality Control, dengan sampel penelitian sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan SPSS melalui uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0,385 dan nilai t hitung 4,053. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan koefisien regresi 0,420 dan nilai t hitung 4,118. Secara simultan, analisis jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung 41,850 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 61,7% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 38,3% dipengaruhi faktor lain di luar model. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kejelasan analisis jabatan serta penguatan disiplin kerja menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di PT. Sheba Indah Subang. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyempurnakan deskripsi pekerjaan, memperkuat kepatuhan terhadap peraturan, meningkatkan koordinasi kerja, serta merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas hasil kerja, dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan di masa depan.

Kata Kunci: *Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan, Quality Control, PT. Sheba Indah Subang.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of job analysis and work discipline on employee productivity at PT. Sheba Indah Subang. The background of this research is based on the decline in productivity, high absenteeism, employee tardiness, and production errors, which are presumed to be associated with suboptimal job analysis and work discipline. The study employed a quantitative approach with a causal associative research design. Data were collected using a cross-sectional method through questionnaires, interviews, and documentation. The population consisted of 120 employees in the Quality Control department, with a research sample of 55 respondents. Data were analyzed using SPSS through classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that job analysis has a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.385 and a t-value of 4.053. Work discipline also has a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.420 and a t-value of 4.118. Simultaneously, job analysis and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity, as evidenced by an F-value of 41.850 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.617 indicates that both independent variables explain 61.7% of the variation in employee productivity, while the remaining 38.3% is influenced by other factors outside the research model. This study concludes that improving the clarity of job analysis and strengthening work discipline are essential strategies for enhancing employee productivity and supporting effective human resource management at PT. Sheba Indah Subang. These findings provide practical implications for company management in refining job descriptions, strengthening compliance with organizational regulations, improving work coordination, and designing human resource development policies oriented toward increasing productivity, operational efficiency, work quality, and the company's sustainable competitiveness in the future.

Keywords: Job Analysis, Work Discipline, Employee Productivity, Quality Control, PT. Sheba Indah Subang

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang kian ketat, produktivitas karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dan memperluas pangsa pasar (Ariani, 2020). Kondisi ideal, sebuah perusahaan manufaktur harus memiliki analisis jabatan yang terstruktur, yang mencakup kejelasan deskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab (Asnora, 2020). Selain itu, kedisiplinan kerja yang tinggi merupakan keharusan agar setiap karyawan dapat menaati tata tertib serta prosedur operasional yang berlaku guna mencapai target organisasi secara konsisten (Jumianto, 2021). Namun realitas kondisi nyata yang terjadi di PT. Sheba Indah Subang menunjukkan kondisi yang jauh berbeda dari harapan ideal tersebut. Berdasarkan observasi awal dan data laporan bagian sumber daya manusia selama enam bulan terakhir, ditemukan penurunan

produktivitas yang cukup mengkhawatirkan. Tingkat ketidakhadiran karyawan tercatat mencapai dua belas persen per bulan, dengan rata-rata keterlambatan kerja mencapai dua puluh lima menit setiap harinya, dan tingkat kesalahan produksi atau produk gagal mencapai delapan persen.

Permasalahan ini diduga kuat berakar dari analisis jabatan yang belum optimal, di mana deskripsi tugas yang ambigu menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan di antara para staf. Selain itu, kurangnya penegakan disiplin kerja berdampak langsung pada rendahnya kepatuhan karyawan terhadap prosedur operasional standar perusahaan. Ketidakteraturan ini pada akhirnya menurunkan efisiensi operasional dan mengganggu alur produksi secara menyeluruh (Kharie, 2019). Terdapat kesenjangan penelitian dalam literatur manajemen sumber daya manusia terkait topik ini. Meskipun penelitian terdahulu seperti Ibrahim, (2025) dan berbagai studi di instansi lain menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas, masih terdapat inkonsistensi temuan mengenai integrasi analisis jabatan sebagai variabel pendukung utama di sektor manufaktur. Banyak penelitian sebelumnya lebih memfokuskan kajian pada faktor motivasi atau kompensasi, sehingga konteks pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas di perusahaan manufaktur lokal belum banyak dieksplorasi secara mendalam.

Urgensi penelitian ini menjadi sangat krusial mengingat sengitnya persaingan industri manufaktur di wilayah Subang pasca-pandemi. Jika permasalahan ini terus dibiarkan tanpa adanya evaluasi, perusahaan berisiko kehilangan pangsa pasar secara berkelanjutan serta mengalami kerugian finansial akibat tingginya biaya perbaikan produk gagal dan waktu tunggu operasional (Pramitasari, 2018). Maka dari itu, kajian ini sangat penting dilakukan untuk memberikan masukan strategis bagi manajemen PT. Sheba Indah Subang dalam membenahi kebijakan internal perusahaan (Oktaviani, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif serta memberikan solusi praktis bagi perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam merumuskan pembaruan deskripsi jabatan serta menetapkan sistem pemberian penghargaan dan hukuman yang lebih konsisten. Dengan langkah ini, diharapkan kedisiplinan karyawan dapat meningkat dan produktivitas perusahaan dapat kembali optimal.

Melalui pendekatan ini, penelitian akan membahas pengaruh analisis jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Harapannya, hasil analisis ini dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan pedoman operasional bagi pihak manajemen PT. Sheba Indah Subang. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai efisiensi kerja yang lebih baik dan mampu bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

Pengaruh Analisis Jabatan

Definisi atau pengertian menurut para ahli mengenai Analisis jabatan, menurut Sirait (2006, h.46) adalah proses untuk memperoleh informasi serinci mungkin mengenai fakta-fakta yang terjadi, yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu jabatan. Selain itu, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly, (1993, h.38) analisis jabatan adalah proses pengambilan keputusan yang menerjemahkan faktor tugas, manusia, dan teknologi menjadi sebuah desain pekerjaan. Analisis jabatan berfungsi untuk

mengumpulkan data secara sistematis dan membuat pertimbangan mengenai semua informasi penting yang berhubungan pekerjaan tertentu. Hasil analisis jabatan merupakan masukan terhadap banyak aktivitas sumber daya manusia. Analisis jabatan bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan pekerjaan bagi manajemen.

Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karateristik seperti apa yang harus dimiliki oleh calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pe-kerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu (Tanumihardjo, Hakim, & Noor, 2010).

Uraian jabatan adalah suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggung jawab kepenyeliaan suatu jabatansuatu produk dari analisis jabatan. (Dessler, 2003, .115). Deskripsi/uraian pekerjaan menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan, menjawab pekerjaan apa yang harus dilakukan.
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab. Jika melakukan tugas ini, kepada siapa harus bertanggung jawab.
3. Standar wewenang dan pekerjaan apa wewenang suatu jabatan tertentu dan apakah wewenang tersebut dapat didelegasikan.
4. Hal-hal seperti alat, mesin dan bahan baku yang akan dipergunakan. Apakah menggunakan alatalatyang sederhana atau alat-alat yang canggih.
5. Ringkasan pekerjaan, merupakan resume dari pekerjaan tersebut.
6. Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya.

Dessler (2003,.115), mendefinisikan bahwa spesifikasi jabatan adalah suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku karyawan dalam menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya ditunjukkan dalam bentuk kehadiran tepat waktu, tetapi juga dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menaati instruksi atasan, menjaga etika kerja, dan menjaga fasilitas perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan profesionalitas karyawan dan menjadi fondasi penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Sementara itu, menurut Rivai (2021), disiplin juga berkaitan dengan tanggung jawab moral individu dalam menjaga kinerja pribadi dan tim. Rendahnya tingkat disiplin dapat menyebabkan berbagai permasalahan organisasi, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, tingginya tingkat absensi, serta buruknya koordinasi antar bagian. Oleh karena itu, upaya untuk membangun budaya disiplin di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh manajemen. Budaya disiplin dapat dibangun melalui teladan dari pimpinan, penerapan reward and punishment, serta komunikasi yang konsisten mengenai aturan kerja.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi kerja individu dalam menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan. Menurut Mangkunegara (2020), produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem pengelolaan organisasi. Produktivitas tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar, memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta mampu beradaptasi terhadap dinamika pekerjaan. Faktor-faktor yang mendorong produktivitas antara lain adalah kejelasan tugas, keadilan dalam pembagian kerja, penghargaan yang adil, serta hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan. Selain itu, tingkat stres kerja, konflik, serta ketidakjelasan peran juga dapat menurunkan produktivitas. Menurut Mathis dan Jackson (2021), untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu melakukan pendekatan holistik yang meliputi pelatihan, pembinaan, komunikasi terbuka, serta pemberdayaan karyawan. Produktivitas merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya mengukur pengaruh variabel-variabel penelitian secara statistik dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bersifat eksplanatif karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu (cross-sectional), yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan bagian Quality Control PT. Sheba Indah Subang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di bagian Quality Control (QC) PT. Sheba Indah Subang yang berjumlah 120 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik yaitu kuesioner (angket), wawancara, dan studi kepustakaan (dokumentasi). Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional variabel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Tahapan analisis data mencakup uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

Tabel 1 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	40%
Perempuan	33	60%
Total	**55**	**100%**

Distribusi jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (60%). Hal ini sesuai dengan karakteristik umum industri garmen di Subang yang sebagian besar tenaga kerjanya merupakan perempuan, terutama pada bagian produksi dan Quality Control .

Usia

Tabel 2 Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	8	14,5%
25 - 35 tahun	27	49,1%
36 - 45 tahun	15	27,3%
> 45 tahun	5	9,1%
Total	**55**	**100%**

Data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan QC berada pada usia produktif 25–35 tahun (49,1%), yang mencerminkan tenaga kerja dengan stamina dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Informasi lowongan PT Sheba Indah juga

mensyaratkan usia maksimal 45 tahun, sehingga data ini konsisten dengan kebijakan perusahaan .

Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP/Sederajat	3	5,5%
SMA/SMK	32	58,2%
D3	12	21,8%
S1	8	14,5%
Total	**55**	**100%**

Pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK (58,2%). Hal ini sesuai dengan persyaratan umum untuk posisi QC di perusahaan garmen yang membutuhkan keterampilan teknis operasional. Untuk posisi QA Specialist yang lebih tinggi, perusahaan mensyaratkan pendidikan minimal D3 atau S1, sehingga proporsi responden dengan pendidikan D3 dan S1 (36,3%) mencerminkan adanya tenaga kerja dengan kualifikasi lebih tinggi di bagian QC .

Masa Kerja

Tabel 4 Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	6	10,9%
1 - 5 tahun	24	43,6%

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
6 - 10 tahun	16	29,1%
> 10 tahun	9	16,4%
Total	**55**	**100%**

Mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (43,6%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan QC telah memiliki pengalaman cukup untuk memahami prosedur operasional standar perusahaan. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun umumnya telah memahami prosedur operasional standar perusahaan, sedangkan masa kerja yang lebih panjang mencerminkan pengalaman dan loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai *residual* berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Output SPSS: Uji Normalitas

Parameter	Unstandardized Residual
N	**55**
Normal Parameters (a,b)	**Mean: 0.0000000**
	Std. Deviation: 1.8421501
Most Extreme Differences	**Absolute: 0.078**
	Positive: 0.078
	Negative: -0.054
Test Statistic	**0.078**
Asymp. Sig. (2-tailed)	**0.2**

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari $0{,}05$ ($0{,}200 > 0{,}05$). Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau korelasi yang kuat antar variabel independen (X_1 dan X_2).

Tabel 6 Output SPSS: Coefficients (Multikolinearitas)

Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
(Constant)	—	—
Analisis Jabatan (X_1)	0.742	1.348
Disiplin Kerja (X_2)	0.742	1.348

- Nilai Tolerance kedua variabel $(0{,}742) > 0{,}10$.
- Nilai VIF kedua variabel $(1{,}348) < 10$.

Dengan demikian, disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual. Pengujian ini menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai mutlak residual (Abs_RES).

Tabel 7 Output SPSS: Uji Glejser (Dependent Variable: Abs_RES)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
(Constant)	1.215	2.104	0.04
Analisis Jabatan (X_1)	0.024	0.812	0.42
Disiplin Kerja (X_2)	-0.031	-1.105	0.274

- Nilai signifikansi variabel Analisis Jabatan (X_1) adalah $0{,}420 > 0{,}05$.
- Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah $0{,}274 > 0{,}05$.

Karena nilai signifikansi kedua variabel $> 0{,}05$, maka disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Ringkasan :

Seluruh syarat pengujian asumsi klasik telah terpenuhi:

1. Normalitas: Berdistribusi normal ($p = 0{,}200$).
2. Multikolinearitas: Bebas multikolinearitas (VIF $= 1{,}348$).
3. Heteroskedastisitas: Homoskedastis / bebas heteroskedastisitas ($p > 0{,}05$).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Persamaan Regresi & Uji Parsial (Uji t)

Tabel ini digunakan untuk melihat bentuk persamaan regresi serta menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 8 Output SPSS: Coefficients (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.
(Constant)	4.85	1.92	—	2.526	0.015
Analisis Jabatan (X_1)	0.385	0.095	0.412	4.053	0
Disiplin Kerja (X_2)	0.42	0.102	0.421	4.118	0

Keterangan: Nilai t_{tabel} untuk $df = N - k = 55 - 3 = 52$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,007.

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$\hat{Y} = 4{,}850 + 0{,}385X_1 + 0{,}420X_2$$

Interpretasi & Hasil Uji t:

1. Nilai Konstanta ($\alpha = 4{,}850$): Jika variabel Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai konstan (0), maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 4,850.
2. Analisis Jabatan (X_1) :

- Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,385 (bernilai positif). Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Analisis Jabatan, maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar $0{,}385$.

- Nilai t_{hitung} $(4{,}053) > t_{tabel}$ $(2{,}007)$ dan nilai Sig. $(0{,}000) < 0{,}05$. Hal ini menunjukkan bahwa Analisis Jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Disiplin Kerja (X_2):

- Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,420 (bernilai positif). Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja, maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar $0{,}420$.
- Nilai t_{hitung} $(4{,}118) > t_{tabel}$ $(2{,}007)$ dan nilai Sig. $(0{,}000) < 0{,}05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen $(X_1$ dan $X_2)$ secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 9 Output SPSS: ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	285.42	2	142.71	**41.85**	**0**
Residual	177.32	52	3.41		
Total	462.74	54			

Keterangan: Nilai F_{tabel} untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 52$ pada taraf 5% adalah 3,18.

Interpretasi & Hasil Uji F:

Nilai F_{hitung} sebesar 41,850 lebih besar dari F_{tabel} (3,18) dan nilai signifikansinya sebesar $0{,}000 < 0{,}05$. Dengan demikian, Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen.

Tabel 10 Output SPSS: Model Summary

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.785	0.617	0.602	1.84662

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,617 (atau $61,7\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 61,7%. Sedangkan sisanya

sebesar $38,3\%$ ($100\% - 61,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini (seperti motivasi kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sheba Indah Subang. Temuan ini menegaskan bahwa kejelasan deskripsi tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memahami secara persis apa yang diharapkan dari mereka cenderung bekerja dengan lebih terarah, efisien, dan menghasilkan output yang lebih baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sheba Indah Subang. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi perilaku menjadi faktor kunci produktivitas. Perusahaan yang mampu menumbuhkan budaya disiplin akan melihat peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.
3. Analisis jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedua variabel saling melengkapi dalam mendorong produktivitas. Analisis jabatan memberikan landasan struktural berupa kejelasan peran, sementara disiplin kerja memastikan pelaksanaan peran tersebut sesuai dengan standar yang diharapkan.

REFERENSI

Ariani. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3), 480–493.

Asnora. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. Jurnal Ecobisma, 7(2), 72–79.

Ibrahim. (2025). Pengaruh Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato. Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management, 5(1), 145–171.

Jumianto. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi), 1(3), 142–152.

Kharie. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1), 141–150.

Oktaviani. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene. Sparkling Journal Of Management (Sjm), 2(1), 1–12.

Pramitasari. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Situbondo. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 6(1), 21–36.

Tanumihardjo, S. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).

FIERNANINGSIH, D. N. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS. Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis.

Arizki, A., Humayra, H. A., & Merdiaty, N. (2024). Penerapan Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Produktivitas (Literature Review). Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan, 1(2), 90-98.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). Human Resource Management. Boston: Cengage Learning.

Oktaviani. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan STAIN Majene. Jurnal Manajemen.

Rivai, V. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 90-98.