

Pengaruh Sumber Daya Manusia dalam Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi di PT Dewasutratex

Reni Sulastr

Universitas Teknologi Digital, Reni10120363@digitechuniversity.ac.id

Atep Kustiwa

Universitas Teknologi Digital, atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kelancaran produksi di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi di PT Dewasutratex. PT Dewasutratex yang merupakan salah satu perusahaan sektor industri menengah produsen kain yang berkualitas internasional di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia (SDM) dan disiplin kerja terhadap kelancaran produksi di PT Dewasutratex. Penelitian ini melibatkan 35 karyawan dari bagian Production Planning and Control (PPC) dan Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Weaving.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linear berganda, korelasi dan uji t dan uji F.

Temuan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan Kelancaran Produksi. Sumber Daya Manusia (SDM) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kelancaran Produksi. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kelancaran Produksi. Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kelancaran Produksi secara simultan.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kelancaran Produksi

I. Pendahuluan

Perkembangan dunia industri di Indonesia telah menuntut adanya perubahan paradigma dalam berbagai bidang. Sebagai wujud dan bentuk untuk membangun dan menuju era pasar bebas maka Indonesia harus memiliki kesiapan dalam berbagai bidang baik dalam segi ekonomi, politik dan social

Salah satu kesiapan dapat dilihat dalam kegiatan perekonomian, baik dalam perindustrian maupun pertanian. Banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang perindustrian baik dalam bidang makanan maupun tekstil. Untuk memajukan sebuah perusahaan bisa dilihat dari kuantitas dan kualitas penjualan baik barang maupun jasa.

Persaingan dalam dunia bisnis terjadi dengan sangat cepat dalam situasi yang sulit. Iklim bisnis Indonesia pun tak terlepas dari adanya isu-isu global yang diakibatkan adanya perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas.

Guna menghadapi persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Saat ini perusahaan tidak cukup dengan hanya mengandalkan modal besar guna mencapai tujuannya tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor produksi yang lainnya seperti;alam, tenaga kerja dan keahlian. Dimana faktor-

faktor tersebut harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan hal terpenting, karena manusia merupakan penentu dari segala aktivitas yang terjadi di dalam sebuah perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dimulai sejak awal karena akan sangat menentukan kelangsungan perusahaan dikemudian hari. Hal ini menjadi tanggungjawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu merancang perencanaan yang matang dan mengatur strategi yang efektif sehingga mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Kelancaran produksi merujuk pada kondisi segala proses produksi dapat berjalan dengan efisien, tanpa hambatan yang signifikan. Biasanya hal ini mencakup berbagai faktor seperti; ketersediaan bahan baku, sumber daya, kualitas produk yang terjaga serta pemeliharaan peralatan yang dilakukan dengan baik dan kepatuhan terhadap segala standar dan jadwal produksi yang ada dan telah direncanakan.

Kelacaran produksi merupakan sesuatu yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan karena dapat mempengaruhi banyak hal seperti; waktu pengiriman produk kepada pelanggan, biaya produksi, kepuasan pelanggan serta reputasi perusahaan. Ketika terjadi ketidاكلancaran produksi sehingga dapat terjadi penundaan pengiriman produk, meningkatkan biaya produksi akibat pemborosan waktu dan sumber daya, serta adanya penurunan kepuasan pelanggan karena terjadinya ketidaksesuaian dengan apa yang dijanjikan oleh perusahaan.

Disiplin kerja pada bagian Perencanaan Produksi dan Kontrol (PPC) dan bagian Penelitian dan Pengembangan (Litbang) dalam industri manufaktur tenun memiliki dampak yang signifikan terhadap kelancaran produksi suatu perusahaan. Dengan menjaga kedisiplinan terhadap segala Standar Kerja, optimalisasi penggunaan sumber daya, pengendalian kualitas dan kemampuan untuk merespon cepat terhadap masalah-masalah yang terjadi, disiplin kerja PPC dan Litbang *Weaving* memastikan produksi berjalan dengan efisien dan tanpa adanya hambatan yang signifikan.

PT Dewasutratex, sebagai perusahaan tekstil ternama, menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama. Komitmen ini diwujudkan melalui penawaran produk berkualitas dengan jumlah yang sesuai serta ketepatan waktu produksi yang secara konsisten memenuhi ekspektasi dan kebutuhan para pelanggan perusahaan. Komitmen ini didasari oleh pemahaman bahwa ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas merupakan faktor penting dalam memenuhi ekspektasi pelanggan. Namun, untuk mencapai hal tersebut tentunya perusahaan mengalami beberapa kendala. Berdasarkan hasil observasi dan analisis awal, salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap penurunan kelancaran produksi adalah karena adanya ketidakdisiplinan karyawan dalam menjalankan Standar kerja yang telah ditetapkan seperti kurangnya fokus dan konsentrasi saat bekerja yang mengakibatkan kesalahan produksi yang berimbas pada keterlambatan pengiriman.

Maka dari itu, perlu dilakukannya sebuah penelitian terkait pengaruh kedisiplinan kerja yang dapat memberikan kontribusi guna mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan karyawan bagian PPC dan Litbang *Weaving*. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sumber Daya Manusia dalam Disiplin Kerja Terhadap Kelancaran Produksi di PT Dewasutratex”**

II. Kajian Teori

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Kelancaran Produksi (Y).

Menurut (Assauri, 2019) produksi adalah Suatu kegiatan yang mentransformasikan *input* menjadi *output* dalam bentuk barang atau jasa dengan menggunakan serangkaian kegiatan yang mengubah nilai guna barang atau jasa, baik bentuk, tempat, waktu, maupun kepemilikannya.

Menurut (Pyzick, 2022) *The Best of World Class Manufacturing*, kelancaran produksi dalam konteks *World Class Manufacturing* (WCM) didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana proses produksi berjalan dengan lancar, efisien, dan bebas dari pemborosan, menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. *World Class Manufacturing* (WCM) menekankan pentingnya keterlibatan karyawan, dan peningkatan berkelanjutan dalam semua aspek operasi.

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia (X_1)

Menurut (Hasibuan, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang guna mempertahankan dan/atau meningkatkan tujuan suatu organisasi secara objektif, dengan menjalankan kepatuhannya terhadap peraturan organisasi tersebut. Kedisiplinan merupakan kunci yang wajib dijunjung oleh setiap individu atau karyawan guna menunjukkan pada perusahaan bahwa dia mampu mengemban tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang di embankan oleh perusahaan kepadanya. (Abdul & Saleh, 2018)

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir (Sahir, 2021).

Menurut Sugiyono (2017: 147), analisis deskriptif adalah "metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Analisis deskriptif hanya bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah dikumpulkan, tanpa membuat interpretasi atau kesimpulan yang lebih luas.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan PT Dewasutratex yang merupakan salah satu perusahaan sektor industri menengah produsen kain yang berkualitas internasional di Indonesia. PT Dewasutratex berlokasi di Jalan Cibaligo no. 67, Melong Nyontrol, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat – 40533 sebagai objek penelitian ini.

Data Primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber datanya kemudian dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Data primer yang diperoleh menggunakan wawancara dan observasi kepada informan yaitu karyawan bagian *production planning and control* (PPC) dan Penelitian Pengembangan (Litbang) *weaving* PT Dewasutratex.

Data Sekunder merupakan data yang didapatkan dari berbagai sumber yang telah ada, yang kemudian dikumpulkan sehingga peneliti menjadi tangan kedua. Sumber dari data sekunder dalam penelitian ini adalah data literatur, artikel, jurnal, website, dan berbagai sumber informasi lainnya (Sugiyono, 2018)

Menurut Djarwanto dalam (Iskandar, 2020), Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *staff* PPC dan Litbang *Weaving* di PT Dewasutratex. Jumlah populasi karyawan PPC dan Litbang *weaving* di PT Dewasutratex pada tahun 2024 terdapat sebanyak 35 orang.

Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik sensus dengan sampling jenuh adalah 35 orang karyawan bagian *Production Planning and Control (PPC)* dan bagian Penelitian dan Pengembangan (LitBang) *Weaving* PT Dewasutratex yang diambil dari keseluruhan populasi.

IV. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Sebuah alat ukur dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *product moment correlation* dari *pearson*. Variabel dinyatakan valid jika nilai signifikansi dari hasil perhitungan $< 0,05$ dan jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Nilai n adalah 35, dimana adalah jumlah sampel dengan $\alpha 0,05$ di dapat bahwa nilai r_{tabel} adalah 0,334. Jika r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen kuesioner pada kolom r_{hitung} lebih besar pada r_{tabel} dan nilai r positif serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka instrumen kuesioner dinyatakan valid.

1. Uji Validitas Item Variabel Sumber Daya Manusia (X_1)

Berikut merupakan data hasil olahan uji validitas untuk masing-masing variabel Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kelancaran Produksi (Y) dengan nilai r_{hitung} diperoleh dari IBM SPSS *Statistic 29*:

Tabel 4. 1
Rekapitulasi Data Uji Validitas Instrumen Variabel

NO	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Nilai Signifikansi	Hasil
1	Sumber Daya Manusia				
	X1.1	0.428	0.334	0.01	Valid
	X1.2	0.488	0.334	0.003	Valid
	X1.3	0.622	0.334	0.001	Valid
	X1.4	0.841	0.334	0.001	Valid
	X1.5	0.567	0.334	0.001	Valid
2	X1.6	0.671	0.334	0.001	Valid
	Disiplin Kerja				
	X2.1	0.451	0.334	0.007	Valid
	X2.2	0.682	0.334	0.001	Valid
	X2.3	0.787	0.334	0.001	Valid
	X2.4	0.661	0.334	0.001	Valid
	X2.5	0.73	0.334	0.001	Valid
	X2.6	0.656	0.334	0.001	Valid
	X2.7	0.761	0.334	0.001	Valid
	X2.8	0.45	0.334	0.007	Valid
X2.9	0.673	0.334	0.001	Valid	

NO.	Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Nilai Signifikansi	Hasil
	X2.10	0.813	0.334	0.001	Valid
	X2.11	0.652	0.334	0.001	Valid
	X2.12	0.707	0.334	0.001	Valid
	X2.13	0.686	0.334	0.001	Valid
	X2.14	0.548	0.334	0.001	Valid
	X2.15	0.721	0.334	0.001	Valid
	X2.16	0.632	0.334	0.001	Valid
3	Kelancaran Produksi				
	Y.1	0.808	0.334	0.001	Valid
	Y.2	0.884	0.334	0.001	Valid
	Y.3	0.441	0.334	0.001	Valid
	Y.4	0.722	0.334	0.001	Valid
	Y.5	0.753	0.334	0.001	Valid

Sumber: Data Olahan IBM SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel seluruh instrumen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta nilai sig $< 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada instrumen variabel Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kelancaran Produksi (Y) dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Alat ukur yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Alat ukur yang *reliable* (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien alpha atau *cronbach's alpha item* pengukuran dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60.

Berikut merupakan data hasil olahan uji reliabilitas untuk variabel Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kelancaran Produksi (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh dari IBM SPSS *Statistic 29*:

Tabel 4. 2
Rekapitulasi Data Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Sumber Daya Manusia (X_1)	0.635	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.904	Reliabel
Kelancaran Produksi (Y)	0.923	Reliabel

Sumber: Data Olahan IBM SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias atau ragu. Pengujian asumsi ini terdiri atas 3 pengujian, yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas.

1) Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah berdistribusi normal, penulis melakukan uji normalitas dengan menggunakan metode *Normality Kolmogorov-Smirnov* dimana jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian diasumsikan berdistribusi normal. Dari pengujian yang dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics 29* terhadap data sampel, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,82983574
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,102
	Negative	-0,107
Test Statistic		0,107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

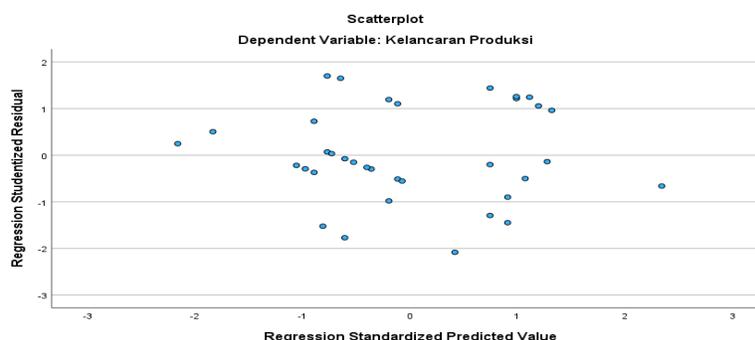
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber: Data Olahan IBM SPSS *Statistics 29* (2024)

Berdasarkan data hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* pada tabel 4.3 diketahui nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Analisis Uji Heterokedastitas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics 29*:



Sumber: Data Olahan IBM SPSS *Statistics 29* (2024)

Grafik 4. 1
Hasil Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3) Analisi Uji Multikoleritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari data yang telah dianalisis, dimana jika *Tolerance value* $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinearitas dan jika *Tolerance value* $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics* 29:

Tabel 4. 4
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	7.260	3.979				
	Sumber Daya Manusia	-.203	.119	-.230	-1.702	.098	.946 1.057
	Disiplin Kerja	.270	.053	.685	5.069	<.001	.946 1.057

a. Dependent Variable: Kelancaran Produksi

Sumber: Data Olahan IBM SPSS *Statistics* 29 (2024)

Berdasarkan data hasil uji Multikolinearitas pada table 4.4 diketahui nilai *tolerance* di peroleh nilai $> 0,10$ maka, artinya tidak terjadi multikolinearitas, kemudian nilai $VIF 1,057 < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Sumber Daya Manusia dalam Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS *Statistics* 29:

Tabel 4. 5
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.041	3.353		2.995	.005
	SDM	-.386	.096	-.460	-4.015	<.001
	Disiplin Kerja	.289	.045	.733	6.392	<.001

a. Dependent Variable: Kelancaran Produksi

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 29 (2024)

Dari *output* diatas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,041 - 0,386.X_1 + 0,289.X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Variabel Sumber Daya Manusia mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,368 maka setiap kenaikan nilai satu poin pada variable pelatihan akan meningkatkan kelancaran produksi sebesar 0,368
2. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,289 maka tiap kenaikan nilai satu poin pada variabel motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya sebesar 0,289
3. Nilai konstanta (a) sebesar 10,041 merupakan nilai yang konstan dan berpengaruh penurunan kelancaran produksi dalam bekerja dengan asumsi nilai koefisien variabel sumber daya manusia dan disiplin kerja adalah tetap.

4.1.5 Uji Korelasi

Pada analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut adalah hasil analisis koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan IBM SPSS Statistics 29:

Tabel 4. 6
Perhitungan Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Correlations

		SDMM	Disiplin Kerja	Kelancaran Produksi
SDMM	Pearson Correlation	1	.222	.165
	Sig. (2-tailed)		.201	.345
	N	35	35	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.222	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.201		<.001
	N	35	35	35
Kelancaran Produksi	Pearson Correlation	.165	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.345	<.001	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 29 (2024)

Berdasarkan hasil *output* yang disajikan dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa :

- 1) Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja: *Pearson Correlation* sebesar 0,165 menunjukkan hubungan yang lemah dan tidak signifikan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara kedua variabel tersebut.

- 2) Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kelancaran Produksi: *Pearson Correlation* sebesar 0,631 menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kelancaran Produksi. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Semakin tinggi nilai Sumber Daya Manusia (SDM), semakin tinggi pula nilai Kelancaran Produksi.
- 3) Disiplin Kerja dan Kelancaran Produksi: *Pearson Correlation* sebesar 0,631 menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kelancaran Produksi. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Semakin tinggi nilai Disiplin Kerja, semakin tinggi pula nilai Kelancaran Produksi

4.1.6 Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi yang dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics 29*:

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.414	1.886

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia

Sumber: Data Olahan IBM SPSS *Statistics 29* (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa:

$$KD = r^2 \times 100\% \qquad KD = 0,448 \times 100\%$$

$$KD = (0,669)^2 \times 100\% \qquad KD = 44\%$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 44% yang menunjukkan arti bahwa Sumber Daya Manusia (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan hubungan simultan (bersama-sama) sebesar 44% terhadap Kelancaran Produksi (Y). Sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan 2 variabel X dan menggunakan persamaan regresi linear berganda, maka sumbangan efektif determinasi pada tiap variabel independen harus dicari. Diketahui bahwa:

Tabel 4. 8
Data Standardized Coefficients (Beta) dan Koefisien Korelasi

Variabel	Standarized Coefficient (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square
Sumber Daya Manusia (X_1)	0.230	0.165	44,80%
Disiplin Kerja (X_2)	0.625	0.631	

Sumber: Data Olahan Peneliti 2024

Dari table diatas, sumbangan efektif determinasi pada masing masing variabel X ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Tabel Distribusi Sumbangan Variabel
 $SE(X) = Beta \times Koefisien Korelasi \times 100\%$

$SE(X_1) = 0,230 \times 0,165 \times 100\%$	$SE(X_2) = 0,230 \times 0,631 \times 100\%$
$SE(X_1) = 0,5\%$	$SE(X_2) = 0,230 \times 0,631 \times 100\%$
$SE(X_1) = 1\%$	$SE(X_2) = 43\%$

Sumber: Data Olahan Peneliti 2024

Variabel Sumber Daya Manusia (X_1) menyumbang nilai koefisien determinasi sebesar 1% dari 44% koefisien determinasi pada penelitian ini.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) menyumbang nilai koefisien determinasi sebesar 43% dari 44% koefisien determinasi pada penelitian ini

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kelancaran Produksi (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1 (H_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,015 dan t_{tabel} sebesar 2,037 dengan nilai sig $0,01 < 0,05$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,015 > 2,037$), artinya hipotesis H_1 diterima yang berarti secara parsial Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kelancaran produksi. Besar korelasi antara Sumber Daya Manusia terhadap Kelancaran Produksi adalah sebesar 0,165. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara Sumber Daya Manusia terhadap Kelancaran Produksi. Hal tersebut berarti semakin besar Sumber daya manusia maka semakin minim hambatan kelancaran produksi yang dibagikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kelancaran Produksi (Y)

Hasil pengujian hipotesis 2 (H_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,811 dan t_{tabel} sebesar 2,037 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,811 > 2,037$), artinya hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai rata-rata kelompok sampel dan nilai rata-rata populasi yang diasumsikan (H_0). Dengan kata lain, terdapat bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kelancaran Produksi yang berarti secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kelancaran Produksi. Besar korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi adalah sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi. Hal tersebut berarti semakin besar Disiplin Kerja maka semakin lancar produksi.

3. Pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1) dan Disiplinm Kerja (X_2) terhadap Kelancaran Produksi (Y)

Hasil pengujian hipotesis 3 memiliki nilai F_{hitung} sebesar 23,978 lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,29. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,978 > 3,29$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kelancaran Produksi secara simultan. Besarnya korelasi antara Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi yang dihitung oleh koefisien korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,669. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi secara simultan yang sangat kuat antara Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kelancaran Produksi. Adapun besarnya pengaruh atau kontribusi secara simultan yang dihasilkan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 44%, artinya bahwa Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 44% terhadap Kelancaran Produksi. Sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Penutup

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia dalam Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Sumber Daya Manusia berpengaruh positif secara parsial terhadap Kelancaran Produksi di PT Dewasutratex Bagian *Production Planning and Control (PPC)* dan Bagian Penelitian dan Pengembangan (Litbang) *Weaving*. Hal tersebut berarti semakin besar Sumber daya manusia maka semakin minim hambatan kelancaran produksi yang dibagikan.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kelancaran Produksi di PT Dewasutratex Bagian *Production Planning and Control (PPC)* dan Bagian Penelitian dan Pengembangan (Litbang) *Weaving*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara Disiplin Kerja terhadap Kelancaran Produksi. Hal tersebut berarti semakin besar tingkat Disiplin Kerja maka semakin tinggi tingkat kelancaran produksi yang dibagikan.
3. Terdapat pengaruh simultan (bersamaan) variabel Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kelancaran Produksi di PT Dewasutratex Bagian *Production Planning and Control (PPC)* dan Bagian Penelitian dan Pengembangan (Litbang) *Weaving*. Adapun besarnya pengaruh atau kontribusi secara simultan yang dihasilkan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 44%, artinya bahwa sumber daya manusia dan disiplin kerja memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 44% terhadap kelancaran produksi. Sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kelancaran produksi:

A. Saran untuk Pihak Perusahaan

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia:
 - a. Rekrutmen dan Seleksi: Lakukan rekrutmen dan seleksi yang ketat untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pertimbangkan aspek seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan.
 - b. Pengembangan dan Pelatihan: Adakan program pengembangan dan pelatihan karyawan secara berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan . Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal, seminar, workshop, atau program lainnya.
2. Meningkatkan Disiplin Kerja:
 - a. Peraturan dan Sanksi yang Jelas: Buatlah peraturan dan sanksi yang jelas terkait dengan disiplin kerja. Pastikan semua karyawan mengetahui dan memahami peraturan tersebut. Tegakkan peraturan secara konsisten dan adil kepada semua karyawan.
 - b. Komunikasi dan Budaya Organisasi: Ciptakan komunikasi yang terbuka dan budaya organisasi yang positif. Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan berikan mereka kesempatan untuk berkembang.
 - c. Pembinaan dan Keteladanan: Berikan pembinaan dan keteladanan kepada karyawan dalam hal disiplin kerja. Pimpinan harus menjadi contoh bagi karyawan dalam mematuhi peraturan dan menjaga disiplin kerja.
3. Meningkatkan Kelancaran Produksi:
 - a. Koordinasi dan Kerjasama: Tingkatkan koordinasi dan kerjasama antar departemen dan karyawan. Ciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.
 - b. Perencanaan dan Pengendalian Produksi: Lakukan perencanaan dan pengendalian produksi yang efektif untuk memastikan kelancaran proses
 - c. Evaluasi dan Perbaikan: Lakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala terhadap proses produksi. Identifikasi dan selesaikan masalah-masalah yang dapat menghambat kelancaran produksi.

B. Saran untuk Karyawan

Berdasarkan kesimpulan dan saran penelitian di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk karyawan:

- a. Tingkatkan Keterampilan dan Pengetahuan: disarankan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Ikuti pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan, atau carilah peluang belajar mandiri lainnya.
- b. Jaga Disiplin Kerja: Patuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Datanglah tepat waktu, selesaikan pekerjaan tepat waktu, dan jagalah sikap dan perilaku yang profesional.
- c. Bangun Kerjasama Tim: Bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja. Saling bantu dan dukunglah satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

C. Saran untuk Peneliti

Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut tentang pengaruh sumber daya manusia dalam disiplin kerja terhadap kelancaran produksi di PT Dewasutratex pada aspek lain dan/atau bagian lain yang tidak dibahas pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kelancaran produksi.

Daftar Pustaka

- Assauri, S. (2019). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Metode Penelitian Ekonometrika*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BFFE.
- Iskandar, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pustaka Cendikia Utama.
- Kurniawan, & Puspitaningtyas. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Cendikia Utama.
- Lestari, R., & Hapsari, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya (Persero) Palembang. *Jurnal Perspektif Bisnis Universitas Sriwijaya*, 321-330.
- Priadana, I., & Sunarsi, D. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Pustaka Cendikia.
- Pyzick, J. T. (2022). *The Best of World Class Manufacturing*. CRC Press.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, N., & Manurung, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Medan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1-10.
- Sastrohadiwiryono, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Alfabeta.
- Sunyoto, Y. (2016). *Memahami dan Menerapkan Ekonometrika*. Cendekia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.