

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DUTA MULTI KARYA

Livia Novita¹, M. Khoiri²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910310@upbatam.ac.id, m.khoiri@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether training and work discipline affect work productivity at PT Duta Multi Karya. The research was conducted using quantitative techniques. The population used consisted of 130 employees of PT Duta Multi Karya. 130 employees of PT Duta Multi Karya were used as research samples using the saturated sampling method. Questionnaires were used as a data collection technique. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression, training has an effect of 0.208 or 20.8% on work productivity (Y) at PT Duta Multi Karya and work discipline (X2) has an effect of 0.447 or 44.7% on work productivity (Y) at PT Duta Multi Works. The factor of training and work discipline has an effect on work productivity (Y) at PT Duta Multi Karya by 82.1%.8% according to the data of the coefficient of determination (R²). Based on the results of the t test, training has a partially significant effect on work productivity and work discipline has a partially significant effect on work productivity, and the f test results show that training and work discipline simultaneously have a significant effect on work productivity (Y) at PT Duta Multi Karya.

Keywords: Training , Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan telah didorong untuk mengembangkan kemampuan untuk berkembang dalam keadaan sulit sebagai akibat dari sifat persaingan perusahaan yang lebih kejam dan ketersediaan sumber daya ekonomi yang terbatas. Perubahan struktur pasar perdagangan bebas di Indonesia yang disebabkan oleh isu-isu dalam skala global memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap lingkungan di mana bisnis beroperasi di Indonesia. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi persaingan adalah perusahaan dapat meningkatkan kualitas produksinya sekaligus meningkatkan daya saing produknya. Tidaklah cukup bagi sebuah perusahaan untuk memiliki sejumlah besar uang untuk memenuhi tujuannya sebaliknya, kontribusi karyawannya juga diperlukan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kan produktivitas kerja adalah pelatihan menurut (Sri Wahyuningsih, 2019) Sumber daya manusia merupakan aset terbesar perusahaan karena mereka terlibat langsung dan berperan aktif dalam menjalankan operasi bisnis. dalam proses pelatihan PT Duta Multi Karya melakukan proses pemilihan dan seleksi karyawan yang akan mengikuti kegiatan pelatihan. PT Duta Multi Karya akan memilih kebutuhan pelatihan berdasarkan dengan menganalisa masalah karyawan. PT Duta Multi Karya mengembangkan pelatihan sehingga karyawan dapat mencapai hasil yang efektif. Selain itu, efektivitas proses pelatihan akan ditentukan oleh materi pelatihan yang ditawarkan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Supervisor PT Duta

Multi Karya, karyawan yang mengikuti program tidak memberikan keterampilan yang lebih berkualitas dibandingkan yang tidak mengikuti. Kemampuan karyawan yang ditunjukkan belum menghasilkan pemahaman dan kemampuan teknis yang sesuai. Kemampuan yang dihasilkan belum maksimal.

Selanjutnya faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja menurut (Siagian, 2021:202) ketika mencari sumber daya manusia (pekerja) yang kompeten, harus mempertimbangkan tidak hanya daya tarik seseorang, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja sepanjang hidupnya, tetapi juga sumber daya dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Rekap kehadiran karyawan di PT Duta Multi Karya dari bulan Maret 2021 - Februari 2022 dengan jumlah karyawan 130 orang dapat dikatakan masih belum maksimal kedisiplinannya. Fenomena yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja nyata seorang karyawan dapat disimpulkan dari tingkat dedikasi dan konsistensi yang mereka gunakan untuk mendekati pekerjaan mereka setiap hari.

Menurut (Gumilar, 2018:56) produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio *output* terhadap *input*, dengan nilai tambah dan prosedur pemrosesan yang lebih baik yang diperlukan untuk output tersebut. Produktivitas itu adalah ukuran seberapa baik sumber daya ditangani dan dieksploitasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas karyawan sangat penting karena menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Setiap karyawan di PT Duta Multi Karya bertanggung jawab untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dengan memenuhi tujuan produktivitas kerja yang ditetapkan untuk mereka oleh perusahaan.

Diketahui, sebagaimana ditunjukkan oleh banyaknya produk yang belum mencapai tujuan yang terkait dengan kualitas, bahwa produktivitas dalam hal produktivitas kerja belum mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 1 tersebut di

atas. produktivitas kerja personel yang bekerja di PT Duta Multi Karya, yang mungkin disebabkan oleh sejumlah keadaan yang berbeda. Dari hasil observasi yang dilakukan di PT Duta Multi Karya yang memiliki produktivitas kerja rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja ditunjukkan dengan kurangnya disiplin kerja dan pelatihan yang diberikan oleh PT Duta Multi Karya. Hal ini terlihat karena PT Duta Multi Karya memiliki produktivitas kerja yang rendah.

KAJIAN TEORI

2.1 Pelatihan

Pelatihan adalah sesuatu yang dilakukan pekerja untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga dapat berkembang. Prosedur pendidikan perusahaan digunakan untuk melaksanakan pelatihan. Karyawan harus dilatih untuk melakukan tugas dan komitmen mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Semakin besar tingkat produktivitas karyawan, semakin baik pelatihannya. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek di mana individu non-manajerial memperoleh informasi teknis dan kemampuan untuk tujuan tertentu dengan menggunakan teknik yang sistematis dan terkontrol. (Damastara & Sitohang, 2020:4)

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatan agar lebih terampil dan mampu melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan oleh dunia usaha. Artinya, program pelatihan karyawan adalah suatu cara untuk menanamkan pengetahuan dan kemampuan tertentu kepada karyawan agar mereka menjadi lebih berpengetahuan dan cakap, serta memiliki sikap yang lebih positif. Karyawan dibantu dalam melakukan pekerjaan saat ini, dapat meningkatkan karir mereka, dan membantu mengembangkan tanggung jawab mereka di masa depan melalui pelatihan. Karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku spesifik pekerjaan dalam pengaturan pelatihan. Biasanya, pelatihan berfokus

pada memberi staf kemampuan khusus atau membantu mereka memperbaiki kekurangan kinerja. (P & Hasyim, 2021:42)

Pelatihan adalah sarana untuk mengasah kemampuan dan memberikan nasihat dengan cara yang etis sehingga pekerja dapat memenuhi tanggung jawab mereka untuk bekerja seefisien mungkin sambil memenuhi tujuan bisnis. Pelatihan adalah kerangka suatu pendidikan, pengajaran harus jelas dan mudah dipahami. Kejelasan menyiratkan bahwa pelatihan harus terkait dengan bidangnya. pekerjaan yang dilakukan oleh personel yang telah mengikuti pelatihan yang dimaksud dengan mudah dipahami adalah kemampuan untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari secara jelas dan benar sesuai dengan petunjuk. (Hartono & Siagian, 2020:223)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan yang dirancang untuk memberikan, meningkatkan, memperbaharui dan mengembangkan keterampilan dan kompetensi kerja sekaligus meningkatkan produktivitas pegawai serta memelihara disiplin dan sikap pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan. Pelatihan tidak hanya diberikan ketika pekerja baru direkrut, tetapi juga diberikan ketika seorang karyawan siap untuk mulai melakukan pekerjaan berkelanjutan yang telah dialokasikan untuknya. Dalam hal karyawan yang telah mendapatkan pelatihan melakukan kesalahan berulang kali atau tidak menunjukkan perbaikan setelah menerima instruksi, pelatihan akan dilanjutkan.

Indikator-indikator pelatihan menurut (Sri Wahyuningsih, 2019), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah sejenis pengendalian diri yang mungkin sesuai dengan kondisi

yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut sudut pandang ini, jika pekerja tidak termotivasi dan disiplin, efisiensi kerja mereka akan sangat buruk. Alhasil, motivasi dan disiplin kerja akan menjamin eksistensi perusahaan bahkan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat seperti saat ini. Perusahaan sangat membutuhkan semangat dan disiplin kerja para pekerjanya untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus lebih antusias dengan pekerjaannya. (Rinda *et al.*, 2022:161)

Disiplin kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena setiap orang membutuhkan aturan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. Demikian pula organisasi menuntut pekerja yang memiliki disiplin kerja agar dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah tindakan meminta pertanggungjawaban pekerja untuk mengikuti semua peraturan di tempat kerja. Karyawan yang sering melanggar standar perusahaan menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Di sisi lain, jika pekerja mengikuti aturan perusahaan, mereka akan memiliki disiplin kerja yang kuat. (Setyanti & Audiva, 2022:18)

Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka dapat secara aktif berusaha untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan meningkatkan kinerjanya. Disiplin diartikan sebagai pemahaman dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan kerja dan norma masyarakat. Kesadaran mengacu pada sikap seseorang secara sukarela mentaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mentaati dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku dalam perusahaan, sedangkan kesediaan mengacu pada perilaku dan tindakan seseorang sesuai dengan

perturan tertulis perusahaan. (Hindriari, 2018:94)

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan disiplin kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja itu sendiri, memungkinkan dia untuk beradaptasi secara bebas dengan keputusan, aturan, nilai-nilai yang tinggi, dan perilaku kerja, serta untuk memaksakan norma dan disiplin organisasi yang selalu sesuai. berjanji, agar orang lain mempercayainya, menghasilkan upaya untuk berbagi dan melibatkan informasi.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut (Firmansyah & Mistar, 2020:206) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Ketaatan
4. Tanggung jawab

2.3 Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia adalah aspek yang paling penting dari setiap bisnis, dan manajemen harus mengenali dan menghargai mereka. Hanya manusia yang memiliki kemampuan untuk mendongkrak produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, sumber daya manusia dapat menjadi sumber pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai cara. Oleh karena itu, memperhatikan faktor manusia merupakan salah satu tuntutan dalam segala upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas memerlukan sikap mental di mana kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas didefinisikan sebagai pemanfaatan terpadu sumber daya dan keterampilan manusia, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk pertumbuhan dan peningkatan kualitas hidup seluruh masyarakat. (Hindriari, 2018:94)

Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan ide universal yang berlaku untuk semua sistem, karena setiap tindakan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Untuk meningkatkan produktivitas, organisasi harus melakukan upaya untuk

meningkatkan kinerja individu-individu tersebut untuk mendapatkan hasil produktivitas yang diperlukan. Dengan hubungan ini dalam hal produktivitas kerja, kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, memberikan inspirasi kepada pekerja untuk menawarkan semangat untuk bekerja, dan memberikan remunerasi yang sesuai dan tepat sasaran kepada karyawan semua diperlukan. Keharusan meningkatkan produktivitas tenaga kerja akan memotivasi setiap bisnis, besar atau kecil. (Mentari & Anandita, 2020:63)

Produktivitas karyawan pada hakikatnya adalah penjumlahan dari semua aktivitas yang dilakukan oleh pekerja selama periode waktu tertentu. Menilai kehadiran karyawan adalah salah satu perhatian yang harus diperhatikan perusahaan ketika mengevaluasi kinerja karyawan. Kehadiran karyawan sangat penting untuk bisnis; berapapun jumlah pekerjanya, jika banyak yang tidak masuk kerja maka kualitas kinerja pegawai akan sulit dicapai. Produktivitas kerja akan tercapai jika pekerja memiliki kapasitas untuk memenuhi pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dan merupakan kewajiban mereka untuk melakukannya. Akibatnya, perusahaan harus mampu menyediakan sesuatu yang akan mendorong para pekerjanya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka agar organisasi dapat berfungsi dengan sukses dan efisien dan mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. (Kurniawan *et al.*, 2022:597)

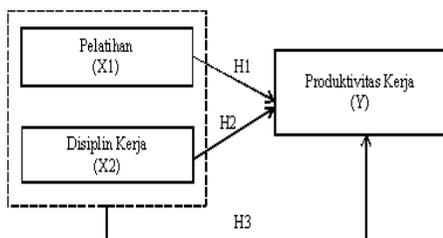
Berdasarkan beberapa definisi produktivitas yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang dilakukan (*input*). Dikatakan kurang produktif jika input yang dibutuhkan untuk mencapai pendapatan yang diberikan lebih tinggi, karena produktivitas juga dikenal sebagai ukuran efisiensi produktif.

Menurut (Siagian, 2021:209) ada lima indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

2. Keterampilan (*skill*)
3. Kemampuan
4. Sikap

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Penelitian 2022)

2.5 Hipotesis

Hipotesis (Hartono & Siagian, 2020:226), merupakan tanggapan sementara terhadap suatu masalah, sehingga harus diselidiki kebenarannya. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

- H1 : Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H2 : Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H3 : Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:64) penelitian deskriptif dilakukan untuk menetapkan keberadaan variabel bebas dengan cara memusatkan perhatian hanya pada satu atau lebih variabel tanpa membandingkan atau mengaitkannya dengan variabel lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duta Multi Karya. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019:17) metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian berdasarkan populasi atau sampel tertentu, yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai instrumen

penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2019:127) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri akan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kehadiran populasi ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam memastikan besarnya anggota sampel yang diperoleh dari anggota populasi tersebut dan untuk membatasi wilayah yang dapat dilakukan generalisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Multi Karya bagian operator yang berjumlah 130 karyawan,

Sampel menurut (Sugiyono, 2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi dalam penelitian sangat besar dan peneliti tidak dapat menyelidiki semua yang ada dalam populasi karena kendala seperti keterbatasan dana, orang, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang dikumpulkan dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT Duta Multi Karya yaitu 130 orang karyawan dimana karyawan tersebut bekerja dibagian operator. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Metode *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut (Sugiyono, 2019:128) *sampling* jenuh adalah pendekatan pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel ini dilakukan ketika populasinya kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin menghasilkan generalisasi dengan kekurangan yang sangat kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Duta

Multi Karya dengan jumlah responden sebanyak 130 responden. Data

responden yang telah terkumpul kemudian di olah.

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,626	0,1723	Valid
X1.2	0,568	0,1723	Valid
X1.3	0,618	0,1723	Valid
X1.4	0,667	0,1723	Valid
X1.5	0,655	0,1723	Valid
X1.6	0,715	0,1723	Valid
X1.7	0,679	0,1723	Valid
X1.8	0,673	0,1723	Valid
X1.9	0,531	0,1723	Valid
X1.10	0,539	0,1723	Valid
X2.1	0,715	0,1723	Valid
X2.2	0,770	0,1723	Valid
X2.3	0,754	0,1723	Valid
X2.4	0,833	0,1723	Valid
X2.5	0,702	0,1723	Valid
X2.6	0,711	0,1723	Valid
X2.7	0,693	0,1723	Valid
X2.8	0,634	0,1723	Valid
Y.1	0,573	0,1723	Valid
Y.2	0,511	0,1723	Valid
Y.3	0,639	0,1723	Valid
Y.4	0,615	0,1723	Valid
Y.5	0,348	0,1723	Valid
Y.6	0,395	0,1723	Valid
Y.7	0,597	0,1723	Valid
Y.8	0,547	0,1723	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa uji validitas untuk pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan produktivitas (Y) semuanya memiliki nilai r hitun lebih tinggi dari r tabel, yang didasarkan pada temuan penelitian. Karena perhitungan

uji validitas pada variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan produktivitas di tempat kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2 Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,824	10	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,871	8	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,615	8	Reliable

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

Tabel 2 menampilkan nilai Cronbach's alpha untuk pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan output (Y), masing-masing adalah 0,824, 0,871, dan 0,615. Karena semua variabel dalam

penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, maka dapat dikatakan bahwa semua data dalam penelitian ini dapat dipercaya karena semua variabel dianggap *reliable*.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		130
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,00748277
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,055
	<i>Positive</i>	,055
	<i>Negative</i>	-,052
<i>Test Statistic</i>		,055
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

Berdasarkan tabel 3 dapat menyimpulkan dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai signifikannya adalah 0,200. Ini memiliki tingkat signifikansi

lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

4.4 Uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

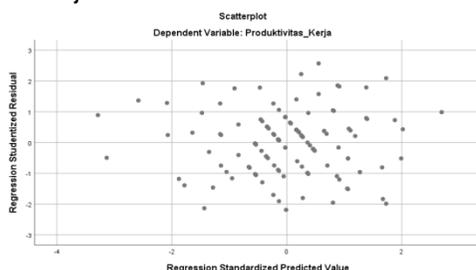
	<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pelatihan	,773	1,293
	Disiplin_Kerja	,773	1,293
a. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas_Kerja			

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

1. *Tolerance* untuk variabel pelatihan (X1) adalah 0,773, lebih dari 0,10, nilai VIF adalah 1,293 yang kurang dari 10,00. Artinya variabel pelatihan (X1) tidak menunjukkan multikolinearitas.

2. *Tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,773, lebih dari 0,10, nilai VIF adalah 1,293 yang kurang dari 10,00. Artinya variabel disiplin kerja (X1) tidak menunjukkan multikolinearitas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan di atas dan di bawah nol di kedua arah, menunjukkan lewatnya dua aspek utama pengambilan keputusan di atas. Dengan kata lain model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada penyimpangan data (interferensi).

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,743	,996		8,781	,000
Pelatihan	,208	,026	,345	8,069	,000
Disiplin_Kerja	,447	,028	,690	16,141	,000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas_Kerja

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

1. Diketahui konstanta regresi sebesar 9,743 berdasarkan hasil uji regresi linier berganda. Hal ini menunjukkan bahwa nilai produktivitas kerja (Y) pada PT Duta Multi Karya adalah 9.743 jika semua variabel bebas diambil nol atau tidak ada.
2. Koefisien regresi untuk pelatihan (X1) adalah 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dinaikkan satu satuan maka nilai produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,208.
3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X2) adalah 0,447. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) dinaikkan satu satuan maka nilai produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,447. Oleh karena itu dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,818	1,015

a. *Predictors:* (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan
b. *Dependent Variable:* Produktivitas_Kerja

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap koefisien determinasi (R^2) yang dipaparkan sebelumnya, nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,821. Rumus untuk menghitung KD adalah $KD = r^2 \times 100\%$ sehingga nilai ini setara dengan 82,1%. Hasil sebesar 82,1%

menunjukkan pengaruh variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), sedangkan sisanya yang bernilai 17,9% menunjukkan bahwa variabel lain juga berperan dalam hubungan ini.

4.8 Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,743	,996		8,781	,000
Pelatihan	,208	,026	,345	8,069	,000
Disiplin_Kerja	,447	,028	,690	16,141	,000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas_Kerja

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

1. Variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Duta Multi Karya yang didapatkan dari hasil uji t pada variabel pelatihan (X1) di peroleh nilai t hitung sebesar 8,069 sehingga dikatakan t hitung lebih besar dari t tabel atau $8,069 > 1,978$ serta nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
2. Variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) yang didapatkan dari hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) di peroleh nilai t hitung sebesar 16,141 sehingga dikatakan t hitung lebih besar dari t tabel atau $16,141 > 1,978$ serta nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

4.9 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,593	2	299,796	290,781	,000 ^b
	Residual	130,938	127	1,031		
	Total	730,531	129			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas_Kerja
b. *Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan*

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022)

Berdasarkan tabel 8 variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Duta Multi Karya yang didapatkan dari hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar

290,781 sehingga dikatakan f hitung lebih besar dari f tabel atau $290,781 > 3,07$ serta nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Duta Multi Karya.
2. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Duta Multi Karya.
3. Pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Duta Multi Karya

DAFTAR PUSTAKA

Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal*

- ilmu dan riset manajemen (JIRM)*, 9(11).
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>
Firmansyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 55–63.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam*

- Ratulangi (*JMBI UNSRAT*), 7(1), 220–237.
pb160910179@upbatam.ac.id
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 92–107.
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>
- Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(3), 61–72.
<https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.497>
- P, M. C., & Hasyim. (2021). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor bupati kabupaten bulukumba 1, 2*. 16(1), 40–48.
- Rinda, T. R., Dali, M. R., & Erpiyani, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Sekolah Alam Al-Giva Bogor*. 11(1), 160–165.
<https://doi.org/1978-6387>
- Setyanti, S. W. L. H. S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(14), 17–24.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9091>
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
<http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022). Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(1), 163–173.
<https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-per-akhir-2019->