



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT TRI ADI BERSAMA KABUPATEN TANGERANG

THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT TRI ADI BRANCH OFFICE WITH TANGERANG REGENCY

Muhammad Soni Setiawan¹, Isep Amas Priatna²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Muhammadsonisetiawan900@gmail.com^{1*}, dosen01629@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Pulished : 22-08-2025

Abstract

To determine the effect of job training on employee work productivity, To determine the effect of work discipline on employee work productivity, To determine the effect of job training and work discipline on employee work productivity simultaneously At the Branch Office of PT Tri Adi Bersama Tangerang Regency. The method used is a quantitative method with a population of 63 people and using a saturated sampling technique or the entire population is sampled, so the sample in this study was 63 employees. Research results There is an effect of Job Training (X1) with a t count of 10.103 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (10.103 > 2.000) There is an effect of Work Discipline (X2) with a t count of 12.193 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (12.193 > 2.000) There is a significant influence between Job Training and Work Discipline on Employee Work Productivity. Based on the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, the F count value is 421.217 while the F table (α 0.05) for n = 60 is 2.76. So F count > from F table (α 0.05) or 421.217 > 2.76, with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05, it can be said that Job Training (X1), Work Discipline (X2) and together have an effect on Employee Work Productivity (Y).

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Work Productivity

Abstrak

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan simultan Pada Kantor Cabang PT Tri Adi Bersama Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 63 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel, maka sampel pada penelitian ini 63 karyawan. Hasil penelitian Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dengan thitung sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (10.103 > 2.000) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) dengan thitung sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (12.193 > 2.000) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 421.217 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 60 sebesar 2.76. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 421.217 > 2.76, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05,



maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawannya karena, Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu susasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan komunikasi internal yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Adapun produktivitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja karyawan PT Tri Adi Bersama Kabupaten Tangerang
pada tahun 2021-2023

No	Indikator	Penilaian Kinerja			Target	Keterangan
		2021	2022	2023		
1	Jumlah Pekerjaan	75%	80%	80%	100%	Tidak tercapai
2	Kualitas Pekerjaan	70%	60%	50%	100%	Tidak tercapai
3	Ketepatan Waktu	70%	60%	60%	100%	Tidak tercapai
4	Kehadiran	80%	80%	90%	100%	Tidak tercapai
5	Kemampuan Kerja sama	85%	80%	78%	100%	Tidak tercapai
Rata-Rata		76%	72%	71,6%	100%	

Sumber: PT Tri Adi Bersama Kabupaten Tangerang, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada PT Tri Adi Bersama Kabupaten Tangerang setiap tahunnya menargetkan 100%, namun realisasi yang di terima untuk rata-rata pada tahun 2021 mencapai rata-rata 76%. Dengan jumlah pekerjaan 75%, Kualitas pekerjaan 70%, Ketepatan waktu 70%, Kehadiran 80%, Kemampuan kerja sama 85%. dan mengalami penurunan pada tahun 2022 mencapai rata-rata 72%. Dengan jumlah pekerjaan 80%, Kualitas pekerjaan 60%, Ketepatan waktu 60%, Kehadiran 80%, Kemampuan kerja sama 80%. dan pada tahun 2023 mencapai rata-rata 71,6%. Dengan jumlah pekerjaan 80%, Kualitas pekerjaan 50%, Ketepatan waktu 60%, Kehadiran 90%, Kemampuan kerja sama 78%.



Tabel 1.2
Hasil Survey Pelatihan Pada Kantor Cabang PT Tri Adi Bersama
Kabupaten Tangerang

No	Pernyataan Pelatihan	Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
1	Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan	19 orang (63,33%)	11 orang (36,66%)	30 Orang
2	Materi pelatihan yang karyawan ikuti disampaikan dengan yang menarik dan dibahas secara mendalam	20 orang (66,66%)	10 orang (33,33%)	30 Orang
3	Metode pelatihan yang diberikan membantu saya dalam mengatasi masalah di lapangan	13 orang (43,33%)	17 orang (46,66%)	30 Orang
4	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	13 orang (43,33%)	17 orang (56,66%)	30 Orang
Rata-rata		57.49%	42.51%	100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kondisi pelatihan di Kantor Cabang PT Tri Adi Bersama Kabupaten Tangerang yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Dapat dilihat pada pernyataan nomor 3 “Metode pelatihan yang diberikan membantu saya dalam mengatasi masalah di lapangan” yang menjawab setuju 13 orang atau 43,33%. Dan yang menjawab tidak setuju 17 orang atau 46,66%. Dan juga pernyataan nomor 4 “Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat” yang menjawab setuju 13 orang atau 43,33%. Dan yang menjawab tidak setuju 17 orang atau 46,66%. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting bagi karyawan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan tentang aktivitas-aktivitas dalam perusahaan tersebut

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Pada Kantor Cabang PT Tri Adi Bersama
Kabupaten Tangerang tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Alasan Tidak Masuk Kerja				Total Tidak Masuk Kerja
		Ijin	Cuti	Telat	Tanpa Keterangan	
2022	288	249	756	120	78	1203
2023	288	278	756	134	82	1250
2024	288	293	756	148	90	1287

Sumber : Kantor Cabang PT Tri Adi Bersama Kabupaten Tangerang, 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode tahun 2022-2024 mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan ijin, cuti, terlambat dan juga tanpa keterangan. Dari absensi diatas bisa dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja disetiap tahunnya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa



masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan terutama tentang pekerjaan yang semakin banyak sedangkan SDM yang ada belum maksimal

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:44) bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. ,sedangkan menurut Desler dalam Hasibuan (2019:323) pelatihan adalah proses mengerjakan karyawan baru atau yang ada sekarang ,keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka

2. Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) “Menyatakan bahwa Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) “Menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:241) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara seberapa banyak hasil (output) yang dapat di peroleh oleh sekelompok atau seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

Menurut Sugiyono (2016:44) menyataka bahwa “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2016:8) menyatakan bahwa “metode penelitian yang berlandaskan pada fisafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada pupulasi atau sempel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2020:16) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} n = 61	Keterangan
1	Pelatih melakukan persiapan materi pelatihan hingga metode pelatihan dengan baik	0.760	0.248	Valid
2	Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	0.838	0.248	Valid
3	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pendidikan yang sama	0.866	0.248	Valid
4	Posisi karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan yang di tempuh	0.870	0.248	Valid
5	Materi pelatihan yang diberikan dapat dipahami dan sesuai dengan pekerjaan	0.863	0.248	Valid
6	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dapat dikuasai karyawan	0.732	0.248	Valid
7	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	0.718	0.248	Valid
8	Karyawan mendapatkan pelatihan agar semakin meningkat pengetahuannya	0.815	0.248	Valid
9	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	0.831	0.248	Valid
10	Karyawan meningkatkan ketepatan dalam melakukan pekerjaannya.	0.807	0.248	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 61 yaitu 0.248



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} n = 61	Keterangan
1	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan	0.709	0.248	Valid
2	Adanya kejelasan tujuan pekerjaan yang diberikan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja	0.851	0.248	Valid
3	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0.846	0.248	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	0.792	0.248	Valid
5	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	0.753	0.248	Valid
6	Balas jasa yang diterima karyawan sudah sesuai dengan lama bekerja karyawan	0.879	0.248	Valid
7	Perusahaan tidak membedakan para karyawannya	0.629	0.248	Valid
8	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai	0.813	0.248	Valid
9	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai	0.595	0.248	Valid
10	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja	0.781	0.248	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Disiplin Kerja (X₂) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 61 yaitu 0.248

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} n = 61	Keterangan
1	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0.819	0.248	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan	0.856	0.248	Valid
3	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0.775	0.248	Valid
4	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0.835	0.248	Valid
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0.744	0.248	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0.887	0.248	Valid
7	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin bagi karyawan	0.825	0.248	Valid
8	Sistem pendataan kehadiran sudah efektif	0.865	0.248	Valid
9	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama	0.913	0.248	Valid
10	Memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	0.886	0.248	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 61$ yaitu 0.248

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Croncbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,942	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,924	> 0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,954	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

abel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data

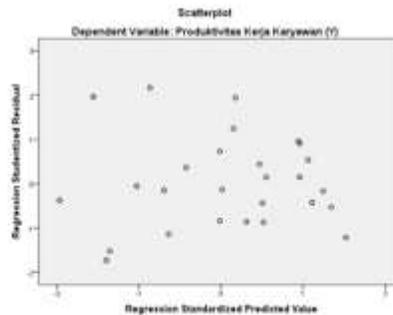
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61912711
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.084
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.062 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal



b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

c. Uji Autokolerasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.934	.931	2.66242	1.967

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.967. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 61, k = 2 diperoleh dL= 1.518 dan dU= 1.654, maka 4 - dU = 2,346. Karena nilai DW = 1.913, berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1,654 < 1.967 < 2,346, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.927	1.330		.697	.489		
Pelatihan Kerja (X1)	.454	.045	.474	10.103	.000	.504	1.985
Disiplin Kerja (X2)	.591	.048	.572	12.193	.000	.504	1.985

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025



Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	2.66242
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X ₂), Pelatihan Kerja (X ₁)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,966, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Determinasi secara Simultan Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	2.66242
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X ₂), Pelatihan Kerja (X ₁)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.934, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.4% variabel Pelatihan Kerja (X₁), variabel Disiplin Kerja (X₂) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 6.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini



5. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.25
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.927	1.330			.697	.489
	Pelatihan Kerja (X ₁)	.454	.045	.474		10.103	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.591	.048	.572		12.193	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

- a. Nilai Konstanta a = 0.927 dapat diartikan bahwa jika Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan bernilai positif sebesar 0.927
- b. Koefesien regresi Pelatihan Kerja $b_1 = 0.454$ dapat diartikan bahwa jika nilai Pelatihan Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.454
- c. Koefesien regresi Disiplin Kerja $b_2 = 0.591$ dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.591

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Regresi Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.927	1.330			.697	.489
	Pelatihan Kerja (X ₁)	.454	.045	.474		10.103	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.591	.048	.572		12.193	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

- a. Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Pelatihan Kerja (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (10.103 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- b. Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan t_{hitung} sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (12.193 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H₀ ditolak,



dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.27

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5971.580	2	2985.790	421.217	.000 ^b
	Residual	425.309	60	7.088		
	Total	6396.889	62			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)						

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421.217 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $421.217 > 2.76$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10.103 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($12.193 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421.217 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $421.217 > 2.76$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2020. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdus, DZ. Salam., 2020, Manajemen Sumber Daya Insan, Cirebon. Stain Press.



- Afandi, Pandi. 2022. Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta.
- Amirullah. 2021. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai.
- Arikunto, S. 2021. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azwar, S. 2021. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bachtiar Arifudin Husain, Edy Krisyanto Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang Selatan.
- Bangun, Wilson. 2021. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2020). Manajemen Diklat. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang, Sunyoto. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Eko, Widodo Suparno. 2021. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Endang Haryati, Jessica Debora (2020) jurnal manajemen Vol. 9 No. 2 ISSN: 2621-10992 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, TBK Medan.
- Endang Kustini, Novita Sari Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD
- Erlina, Sri Mulyani. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Fauzi, A. (2019). Ekonomi Sumber Daya Alam dan Lingkungan Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, Edwin B. 2022. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2022. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, Damodar. 2022. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hartatik, Indah Puji. 2020. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lidya Pricilla, Irma Sari Octavianti (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas.
- Mangkunegara. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis dan Jackson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Iqbal (2019) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belhotel Danum Kota Palangka Raya.
- Nazir. 2021. Metode Penelitian. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. 2021. Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw Hill.



- Nuraini, T. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pasolong, Harbani. 2021. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2021. Pengantar Statistika untuk Penelitian : Pendidikan,. Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2021. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2021. Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Sedarmayanti. 2021. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman.2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gogyakarta: Graha. Ilmu.
- Sri Wahyuningsih (2019) jurnal managenet Pendidikan Vol. 2 No. 1 Hal.49-54 E-ISSN: 2962-9136 Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Terry G.R. dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2020. Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Udi Iswadi (2019). Jurnal Ekonomi. Vol. 1 No. 1 ISN: 29-25 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten.
- Wibowo, 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Sri. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Bandung: Manggu Media.
- Yani, M. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Jakarta: Media.
- Yulia Misrania, Ahmad Feriyansyah, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yuniarsih Tjuju & Suwanto. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.