

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT MAAN GHODAQO
SHIDDIQ LESTARI (MAAQO) JOMBANG**

Nur Fadilah

*Fakultas Ekonomi, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang
fadilahn082@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the training objectives and work discipline towards work productivity at PT MAAQO, an industrial company that produces bottled drinking water in Jombang by using quantitative research. The number of samples was 76 employees with saturated sampling technique. The number of samples was 76 employees at PT MAAQO. This research uses questionnaire media, consultation, documentation and observation. Using statistical methods by means of validity, reliability, classic assumptions, hypotheses and multiple linear tests. The results of this study are job training and job training have a positive and significant relation at PT MAAQO Jombang.

Keywords: *Job Training, Work Discipline, and Work Productivity*

ABSTRAK

PT MAAQO Jombang adalah perusahaan industri yang memproduksi air minum dalam kemasan yang ada di Jombang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT MAAQO. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 76 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel 76 karyawan di PT MAAQO. Penelitian ini menggunakan media kuisioner, konsultasi, dokumentasi serta observasi. Menggunakan metode statistik dengan cara uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis serta uji linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu pelatihan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja di PT MAAQO Jombang.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat sehingga tidak dapat dihindari lagi. Dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat, SDM menjadi pusat perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dalam menjalani persaingan tersebut. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi (Khadafi, 2016).

Pada lingkungan yang berada pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang bermunculan, untuk itu perusahaan harus siap menghadapi masa yang akan datang. Proses tersebut, bagi perusahaan sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan performa kerja yang baik. Sumber daya manusia disini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan (Firdiyanti, 2017).

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting untuk perusahaan. Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antar jumlah

yang didapatkan serta jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018).

Tingkat produktivitas kerja yang bagus akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi juga kegiatan operasional perusahaan baik saat sekarang ataupun di periode mendatang. Untuk mewujudkan produktivitas kerja yang baik di perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawan itu sendiri, (Siswadi, 2016).

Salah satu faktor yang disebutkan, untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan bisa memberikan pelatihan kerja kepada para karyawan. Menurut (Sedermayanti, 2016) pelatihan merupakan upaya mengurangi juga menghilangkan terjadinya kesenjangan antar kemampuan karyawan. Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki sikap disiplin kerja dalam menjalankan tugas tanggungjawab pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwasanya disiplin kerja bisa diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempeteguh pedoman organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa di PT MAAQO Jombang memiliki program pelatihan kerja yang dilaksanakan setiap 3 bulan sekali per bagian divisi dan pelatihan kerja seluruh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut HRD PT MAAQO Jombang program pelatihan adalah salah satu kegiatan penting yang harus dilaksanakan dalam perusahaan dan diikuti semua karyawan. Untuk itu, perlu diadakannya pelatihan secara menyeluruh pada masing-masing divisi dalam perusahaan, adanya program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas produktivitas kerja yang lebih baik serta dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu terdapat berbagai kendala yang ditemui oleh perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, salah satunya adalah perusahaan harus mengatur waktu yang tepat untuk masing-masing divisi karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) agar tidak berbenturan dengan pekerjaan yang lain dan menyiapkan biaya yang cukup besar dalam mengadakan sebuah pelatihan. Selain hal tersebut, juga tidak kalah pentingnya adalah kesesuaian materi pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Setiap materi yang diberikan pada setiap divisi sangatlah berbeda-beda menyesuaikan dengan bagian pekerjaan karyawan. Jadi, perusahaan harus menyiapkan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

Di PT MAAQO Jombang, disiplin kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan wakil HRD PT MAAQO Jombang, masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, setiap harinya terdapat banyak karyawan yang masih sering terlambat datang ke tempat kerja, keterlambatan tersebut menyebabkan waktu bekerja menjadi berkurang dan beban kerja karyawan berantakan serta mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan. Serta masih adanya sifat menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada atau kurangnya kesadaran dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang memprioritaskan tanggung jawabnya sebagai karyawan, sehingga kegiatan operasional perusahaan akan terganggu, padahal dari perusahaan sudah menyelenggarakan kegiatan pelatihan dalam bermacam-macam pelatihan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar menyelesaikan setiap tugas yang diembankan pada karyawan di PT MAAQO Jombang.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena di perusahaan tersebut peneliti memandang perlu untuk ditingkatkannya pelatihan kerja karyawan dan pendisiplinan kerja, karena menurut peneliti sangat penting untuk dilakukan. Yang diharapkan nantinya semua pekerjaan bisa lebih gampang terselesaikan tepat waktu dengan hasil memuaskan, agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO).

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan ialah proses pembelajaran karyawan supaya karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan. Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru atau lama jika ada teknologi baru di dalam pelaksanaan pekerjaan pelatihan tidak membedakan jenis jabatan pada suatu pekerjaan. Jika memang pelatihan itu untuk tingkat atas manajer, tengah juga bawah manajer dapat melaksanakan pelatihan, sesuai dengan perkembangan akses teknologi atau kemajuan zaman, dimana setiap saat akan banyak perubahan dan peningkatan dalam pelaksanaan pekerjaan (Widodo, 2018).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian serta perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun, tidak semua orang dapat mengikuti pelatihan karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikutkan dalam pelatihan.

Dapat disimpulkan proses pembelajaran yang diberikan oleh orang lain atau seorang atasan kepada karyawan/pegawainya untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja. Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi pelatihan kerja yaitu: (a) Peserta Pelatihan; (b) Instruktur/pelatih; (c) Materi Pelatihan (d) Lokasi Pelatihan; (e) Lingkungan Pelatihan; (f) Waktu Pelatihan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu bentuk lain peraturan dengan kebijakan yang wajib ditaatise setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan praktek langsung dari seorang pekerja kepada peraturan pada perusahaan. Disiplin tak hanya bentuk ketpatuhan aja melainkan juga tanggungjawab dari tempat kita bekerja, perusahaan mengharapkan efektivitas pegawai akan meningkatkan serta bresikap serta bertinkah lakudisiplin (Darodjat, 2015).

Disiplinkerja yang bagus akan menggambarkan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugas yang dibebankan padanya. Karena dapat mendorong rasa semangat dalam bekerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, seorang manager dapat disebut efektif dalam memimpin jika para bawahannya memiliki sikap disiplin yang tinggi (Nurhayati, 2018).

Kedisiplinan yaitu fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pula hasil kerja yang bisa digapainya. Tanpa karyawan yang berdisiplin baik, sangat sulit perusahaan bisa mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan mematuhi seluruhaturan perusahaan serta norma yang berlaku (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut (Siswadi, 2016) menyatakan kedisiplinn yaitu rasa hormat pada peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan.

Dari beberapa pendapat tersebut bisa diambil kesimpulan yaitu sikap kesadaran yang harus ditimbulkan dari diri sendiri untuk bekerja sesuai norma atau peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk dan patuh pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut (Siswadi, 2016) yang merupakan indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut: (a) Tingkat Kehadiran; (b) Tata cara kerja; (c) Ketaatan pada atasan; (d) Kesadaran berkerja; (e) Tanggung jawab.

Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai penghubung antar pengeluaran pemasukan (teaga kerja, bahan, uang). Selain itu dapat juga dikatakan sebagai perbedaan hasil dari keluaran serta masukan. Terdapat tiga aspek dari produktivitas kerja, yaitu: produktivitas merupakan hasil yang berbentuk barang dari usaha produktif (Sutrisno, 2016).

Produktivitas karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja dengan produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Kartika dewi dkk, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas yaitu suatu hasil yang di dapatkan dari sebuah proses pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang Menurut (Amsal dkk, 2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu: (a) Pelatihan keterampilan serta Pendidikan; (b) Gizi/nutrisi dan kesehatan; (c) Bakat serta kemauan; (d) Kesempatan kerja, kesempatan manajemen; (e) Peraturan pemerintah

Menurut Sutrisno (2016) untuk menilai hasil produktivitas kerja, dibutuhkan indikator yaitu:

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangatlah bergantung pada ketarampilan yang dipunyai serta profesionalism mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Terus selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Upaya ini untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat Kerja. Yaitu cara agar dapat menjadikan pekerjaan lebih baik dari yang sebelumnya. Hal ini bisa dilihat melalui hasil kerja yang telah didapatkan dalam satu hari kemudian membandingkan dengan hari sebelumnya
- d. Pengembangan diri. Selalu berusaha mengembangkan diri agar terus meningkatkan kemampuan. Untuk mengembangkan diri bisa dilakukan dengan cara menyelesaikan masalah juga tantangan yang diberikan.
- e. Mutu. Selalu berusaha untuk memperbaiki mutu agar terus meningkat. Mutu yaitu hasil baik atau buruknya dari pekerjaan. Meningkatkan mutu yaitu bertujuan agar memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan dirinyasendiri.
- f. Efisiensi. Membandingkan dari hasil yang diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang dimanfaatkan.

Hipotesis

- H₁ : Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT MAAQO Jombang.
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT MAAQO Jombang.
- H₃ : Diduga pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT MAAQO Jombang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode agar dapat tahu pengaruh kedua variabel. Penelitian ini termasuk padapenelitian kuantitatif, karna teknik analisis yang dipakai ialah tekink statistik dan.data penlitian yang digunakn adalah angka-angka.

Tempat penelitian di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang Jl. Raya Mojokrapak No.42, Krapak, Mojokrapak, Tembelang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61452.

Sampel dan populasi yaitu satu kesatuan yang menunjukkan jumlah dan yang mewakili objek penelitian sebagaimana ditentukan sebagai berikut. Menurut (Sugiyono, 2018) yaitu wilayah generealisasi yang terdiri atas objek maupun subyek yang miliki kualitas serta karaktristik tertentu yang ditetapkan. Populasi yang digunakan yaitu sejumlah 76 karyawan yang bekerja di PT MAAQO Jombang. Sampel merupakan sebagian dari banyaknya dan krakteristik yang dipunyai sebuah populasi, oleh karena itu sample yangdiambil dari sebuah populasi haruslh benarbenar dapat mewakili (Sugiyono, 2018).

Tehnik yang digunakan peneliti dalam pngambilan sample yaitu teknik Sampling Jenuh dimana tehnik dengan pntentuan sampl yang apabila sluruh anggota populasi dipakai sample (Sugiyono,2018). Pengambilan sampel penelitian ini di batasi 76 karyawan yang bekerja di PT MAAQO.

Teknik Analisis Data

1. Observasi. Observasi yaituh sebgai cara untuk mengumpulkan data dengan mengikuti langsung dalam kegiatan kseharian para karyawan dalam mejalankan tugas dan kewajibannya dalam bekerja di perusahaan tersebut.
2. Interview (wawancara). Wawancara yaitu cara mngumpulkan data yang diperoleh melalui mewawancarai secara langsung atau bertatap muka dengan responden seperti manajer dan karyawan untuk memperoleh informasi dan keterangan yang diperlukan.
3. Angket. Angket ialah tata cara untuk mengumpulkan data dengn memberikan sejumlah pernyataan tertulis pada responden agar dijawab. Setelah dijawab kemudian dikembalikan kepada peneliti.
4. Dokumentasi. Tehknik pengkumpulan data dengn dokumentasi yaitu mrupakan catatan pristiwa yang telah terlewtkan atau yang sedang berlangsung, biasanya bebentuk seperti data-data, catatan dan gambar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	515	227	valid
2	X1.2	508	227	valid
3	X1.3	525	227	valid
4	X1.4	590	227	valid
5	X1.5	604	0227	valid
6	X1.6	667	227	Valid
7	X1.7	575	227	Valid
8	X1.8	574	227	Valid
9	X1.9	477	227	Valid
10	X1.10	559	227	Valid
11	X1.11	620	227	Valid
12	X1.12	356	227	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil olah data Tabel 1, maka dapat diketahui dari semua item nilai dari variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai R_{hitung} mendapat nilai lebih tinggi dari R_{tabel} , maka bisa dikatakan seluruh item-item tersebut valid.

Tabel 2. Uji validitas DisiplinKerja

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	469	227	valid
2	X2.2	602	227	valid
3	X2.3	366	227	valid
4	X2.4	618	227	valid
5	X2.5	408	227	valid
6	X2.6	440	227	valid
7	X2.7	516	227	valid
8	X2.8	563	227	valid
9	X2.9	444	227	valid
10	X2.10	314	227	valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil olah data SPSS Tabel 2 maka dapat diketahui dari semua item nilai dari variabel disiplin kerja menunjukkan nilai R_{hitung} mendapat nilai yang lebih tinggi dari R_{tabel} , maka dapat dikatakan semua item-item tersebut valid.

Tabel 3. Uji valditas ProduktivitasKerja

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	648	227	valid
2	Y.2	660	227	valid
3	Y.3	629	227	valid
4	Y.4	499	227	valid
5	Y.5	523	227	valid
6	Y.6	644	227	valid
7	Y.7	724	227	valid
8	Y.8	530	227	valid
9	Y.9	647	227	valid
10	Y.10	606	227	valid
11	Y.11	690	227	valid
12	Y.12	656	227	valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil olah data SPSS Tabel 3, dapat diketahui dari semua item nilai dari variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai R_{hitung} mendapatkn hasil nilai yang lebih tinggi dari R_{tabel} , makadapat dkatakan semua item-item tersebut valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

NO	Variable	Cronba's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,752	Reliabel
2	DisiplinKerja (X2)	0,728	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4, uji reliabilitas pada variabel pelatihan kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan menghasilkan nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 maka variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33054710
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.062
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)		.246

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil analisis dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* berdasarkan hasil tabel output menunjukkan nilai yang *kolmogorov smirnov* $0,1023 > 0,05$. Dari hasil tersebut residual data dan regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

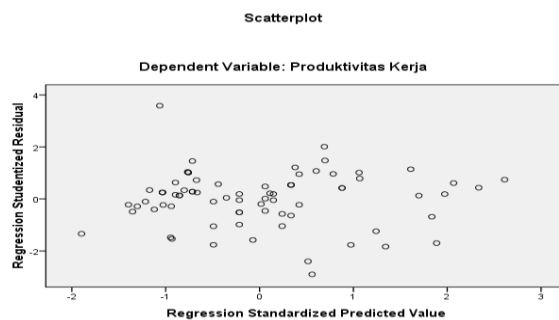
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.238	7.543		1.225	.225		
Pelatihan Kerja	.380	.162	.271	2.338	.022	.717	1.394
Disiplin Kerja	.500	.165	.351	3.028	.003	.717	1.394

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Pada Tabel diatas, didapat nilai toleransi $0,717 > 10$. Data dinyatakan bebas dari multikolinieritas dan nilai VIF $1.394 < 10$ maka data dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas yaitu bisa diambil kesimpulan antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja sama-sama menunjukkan nilai yang bebas dari multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2019

Hasil dari uji heteroskedastisitas bisa dilihat pada gambar diatas yaitu tidak ada bentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebarkan diatas juga dibawah 0 pada sumbu Y. Berdasarkan gambar diatas maka didapat diambil kesimpulan terbebas dari heteroskedastisitas sehingga model regresi bisa dipakai untuk memperkirakan tingkat produktivitas kerja menurut masukan variabel bebas juga variabel independen yaitu pelatihan kerja juga disiplin kerja.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.238	7.543		1.225	.225		
Pelatihan Kerja	.380	.162	.271	2.338	.022	.717	1.394
Disiplin Kerja	.500	.165	.351	3.028	.003	.717	1.394

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : diolah, 2019

Dari hasil tabel diatas diketahui rumus uji persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$\text{Rumus Regresi} = Y = 9.328 + 0,380 X_1 + 0,500 X_2$$

Keterangan:

1) Nilai Konstanta = 9.328

Besarnya nilai konstanta 9.328 menunjukkan bahwa besarnya Produktivitas Kerja, jika tidak dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2) Koefisien X1 = 0,380

Jika koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,380 mengalami kenaikan sebesar 1 skor pada pelatihan kerja maka dapat menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,380.

3) Koefisien X2 = 0,500

Jika koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X1) dengan nilai 0,500 mengalami kenaikan sebesar 1 skor untuk variabel disiplin kerja (X2) maka menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Y) 0,500.

Tabel 8. Uji T (parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.238	7.543		1.225	.225		
Pelatihan Kerja	.380	.162	.271	2.338	.022	.717	1.394
Disiplin Kerja	.500	.165	.351	3.028	.003	.717	1.394

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi linier berganda untuk uji t (parsial) yaitu: Pada variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.338 > 1,668$ dengan hasil nilai sig $0,022 < 0,05$ maka H_0 tidak ditrima dan H_a ditrima. Karena nilai $0,022 < 0,05$ hal ini menunjukkan secara parsial H_1 menyatakan yaitu ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

1. Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3.028 > 1,668$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. maka H_0 tidak diterima sedangkan H_a diterima. Karena nilai $0,003 < 0,05$ hal ini menunjukkan secara parsial H_2 menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 9. Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresions	569.905	2	284.952	15.446	.000 ^a
Residual	1346.727	73	18.448		
Total	1916.632	75			

a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Dari Tabel 9 di atas, dapat dilihat nilai $F_{hitung} 15.446 > F_{tabel} 3,15$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) juga disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh simultan dengan produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

1. Berdasarkan data di atas menerangkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif pada produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat dari uji $t_{2.338}$ dengan nilai signifikansi $0,022$. Signifikansi $0,022 < 0,05$ disini menunjukkan H_a diterima dan H_0 tidak diterima, secara statistik bahwa dalam penelitian ini dapat diartikan secara parsial H_1 yang menjelaskan pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja di PT.MAAQO.
Siswadi (2016) menyatakan pelatihan kerja memiliki hubungan positif pada produktivitas kerja. Dengan diadakannya program pelatihan kerja di PT. MAAQO bisa meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.
2. Berdasarkan data di atas, variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. Disini bisa dibuktikan dari uji $t_{3.}$, signifikansi $0,003$. Signifikansi $0,003 < 0,05$ hal ini yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, secara statistik bahwa dalam penelitian ini dapat diartikan secara parsial H_2 menjelaskan X2 pengaruh positif pada produktivitas kerja di PT.MAAQO.
Martono (2016) memiliki hasil penelitian yaitu variabel x_2 berpengaruh ke Y. Dengan memperbaiki disiplin kerja karyawan agar bisa meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di PT MAAQO.
3. Berdasarkan uji simultan yang diolah oleh peneliti menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian dari uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $15.446 > 3,15$ dengan nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara statistik menjelaskan H_3 yang menyatakan pelatihan kerja serta disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja di PT. MAAQO.
Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Indriyani (2016) memiliki hasil yaitu pelatihan kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif juga signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Pertama. Variabel Pelatihan Kerja (X1) dapat dinyatakan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Kedua. Variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y). Ketiga. Variabel Pelatihan kerja dan Disiplin kerja bersamaan secara simultan berpengaruh pada Produktivitas kerja karyawan di PT MAAQO Jombang.

Saran

Hasil dari penelitian, pembahasan serta dari simpulan yang didapatkan, maka saran yang disampaikan oleh peneliti yaitu: (1) Perusahaan sebaiknya membuat perbaikan yang berkaitan dengan program pelatihan kerja agar isi dari pelatihan kerja mudah dipahami dan dapat diterapkan sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien; (2) Perusahaan sebaiknya membuat perbaikan tentang masalah disiplin kerja agar para karyawan tertib dan tidak ada lagi karyawan yang melanggar peraturan yang sudah diterapkan dalam perusahaan tersebut; (3) Pelatihan kerja dan Disiplin kerja dalam perusahaan sebaiknya lebih ditingkatkan kembali agar bisa menambah produktivitas kerja karyawan dan menggapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandy Pandi, (2018). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau. PT Zanafa Publishing.
- Afny Fuanida, (2013). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNDIP*.
- Darodjat, (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4).
- Hasibuan, (2016). *Menejemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Komarudin, (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1 (2).
- Mangkunegara, (2014). *Prencanaan dan Pengembangn SumberDayaManusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mufti Aspiyah, S. Martono, (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4).
- Nurhayati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Yrama Widya.
- Nurlaela Eva Puji Lestari, (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nitam Industris. *Ejournal Manajemen Administrasi*, 2 (2) September.
- Ni Kadek Ira Agustini, Sagung Kartika Dewi, (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 (1).
- Pettarani, A., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai* (No. 7r6fw). Center for Open Science.
- Ririn Suriantini, Machasin, Chairul Amsal, (2015). Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan Perkebunan Wanna Jingga pada PT Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Singingi. *JOM Fekon* 2 (1).
- Sugyyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABET, CV.

- Siregar, Sofiyan. (2015). *Statistik Parentik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sisswadi Yudi, (2016). *Pngaruh Platihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (01).
- Widodo, (2018). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.