

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KARYA TETANGGA TUKU

M. Caesar Magreza¹, Laila Irawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Maghreza9@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen02205@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and work training on employee productivity at PT Karya Tetangga Tuku in South Tangerang. This research uses quantitative descriptive methods. The sampling technique used probability sampling and a sample of 89 respondents was obtained. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The research results of work discipline and work training have a significant effect on work productivity with a coefficient of determination of 31,8%. Meanwhile, the hypothesis test of work discipline on work productivity obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5,704 > 1,988)$, and the work training hypothesis test of work productivity obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4,585 > 1,988)$. Work discipline and work training simultaneously have a significant effect on work productivity with the regression equation $Y = 15,075 + 0,347X_1 + 0,268X_2$. The results of testing work discipline and training on work productivity obtained a calculated F value $> F$ table or $(20,071 > 3,100)$, this shows that there is a significant simultaneous influence between work discipline and work training on work productivity.

Keywords: Work Discipline, Job Training, Work Productivity.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Tetangga Tuku di Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dan diperoleh sampel sebanyak 89 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,8%. Sedangkan uji hipotesis disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(5,704 > 1,988)$, dan uji hipotesis pelatihan kerja produktivitas kerja diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(4,585 > 1,988)$. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 15,075 + 0,347X_1 + 0,268X_2$. Hasil pengujian Disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(20,071 > 3,100)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang tak ternilai. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu dengan melalui pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya, sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah bahkan akan keluar dari perusahaan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja dapat ditingkatkan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja dan pelatihan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:156) “produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam

suatu proses kerja”. Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila perusahaan ingin terus berkembang.

Permasalahan produktivitas kerja dialami juga pada PT Karya Tetangga Tuku yang sedang menghadapi permasalahan internal seperti rendahnya kuantitas hasil penjualan dan target dari perusahaan. Berdiri sejak tahun 2015, Kopi Tuku adalah salah satu gerai kopi yang sempat pernah dikunjungi dan dinikmati oleh Presiden Joko Widodo bersama keluarga pada tahun 2017 lalu. PT Karya Tetangga Tuku saat ini telah memiliki 11 gerai yang tersebar di seluruh wilayah Jabodetabek maka dari itu PT Karya Tetangga Tuku mempunyai tuntutan yang tinggi akan produktivitas kerja para karyawannya.

Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan target penjualan dan realisasi penjualan di PT Karya Tetangga Tuku periode 2020-2022.

Tabel 1.1
Produktivitas Karyawan Pada PT Karya Tetangga Tuku Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Produktivitas karyawan (Rp)	(%)
2020	75	13.500.000.000	11.150.000.000	131.176.471	83%
2021	85	14.500.000.000	13.626.000.000	122.756.757	94%
2022	87	15.550.000.000	12.372.000.000	164.960.000	80%

Sumber : PT Karya Tetangga Tuku (2023)

$$\text{Produktivitas Karyawan} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

Sumber : Simungan (2017: 125)

Dari data tabel 1.1 diatas terlihat realisasi penjualan selama periode 2020 – 2021 belum mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2020 perusahaan mencapai hasil penjualan sebesar Rp 11.150.000.000, dari target Rp 13.500.000.000, dengan produktivitas rata-rata karyawan sebesar Rp 131.176.471 per-orang karyawan yang diperoleh selama satu tahun bekerja dengan persentase pencapaian sebesar 83%. Pada tahun 2021 hasil penjualan sebesar Rp 13.626.000.000, dari target sebesar Rp 14.500.000.000, dengan produktivitas rata-rata karyawan sebesar Rp 122.756.757 per-orang karyawan yang diperoleh selama satu tahun bekerja

dengan persentase pencapaian sebesar 94%, dan pada tahun 2021 terjadi penurunan produktivitas karyawan dengan hasil penjualan sebesar Rp 12.372.000.000, dengan target penjualan sebesar Rp 15.550.000.000, serta produktivitas rata-rata karyawan sebesar Rp 164.960.000 per-orang karyawan yang diperoleh selama satu tahun bekerja dengan persentase pencapaian sebesar 80%.

Adapun penurunan produktivitas kerja karyawan di PT Karya Tetangga Tuku tersebut tercermin dari beberapa fenomena sebagai berikut : masih sering terjadinya para karyawan datang tidak tepat waktu dengan alasan macet, waktu masuk setelah jam istirahat seringkali terlambat, kinerja kekompakkan team cenderung menurun yang dicerminkan oleh koordinasi yang kurang sehingga kinerja tidak maksimal, masih sering terjadi karyawan yang tidak masuk kerja karena alasan sakit atau izin. Dari sekian banyak fenomena yang terjadi di PT Karya Tetangga Tuku, penulis menduga bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin kerja para karyawan disuatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula hasil kerja yang nantinya akan dicapai. Menurut Edy Sutrisno (2016:87) 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. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik adalah hal yang cukup sulit karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.

Berikut Tabel 1.2 yang menunjukkan data absensi karyawan di PT Karya Tetangga Tuku periode 2020-2022.

Tabel 1.2
Data Absensi Pada PT Karya Tetangga Tuku Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jmlh Karyawan	Jmlh Efektivitas	Tidak Masuk Kerja			Jmlh Hari Absen	Tingkat Absensi
			Sakit tanpa surat	Izin dengan surat	Alpha		
2020	75	365	8	11	9	28	10,2%
2021	85	365	10	16	22	48	15,4%
2022	87	365	16	18	26	60	18,8%

Sumber : PT Karya Tetangga Tuku (2023)

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang absen}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah efektivitas kerja}} \times 100\%$$

Sumber : Mangkunegara (2016: 142)

Dalam Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2020-2022 mengalami tingkat absensi yang meningkat. Dimana pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan sebesar 10,2%, pada tahun 2021 tingkat absensi naik menjadi 15,4%, dan ditahun 2022 kembali meningkat menjadi 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka produktivitas kerja semakin menurun.

Adapun alasan mengapa tingkat absensi meningkat berdasarkan informasi dari bagian kepegawaian seperti (1) rasa jenuh terhadap pekerjaan, (2) kurangnya penghargaan atas pekerjaan, (3) suasana dan lingkungan kerja kurang harmonis, (4) kurang adanya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi bagi pegawai yang lalai dalam bekerja. Sedangkan untuk pegawai yang melakukan pelanggaran lain akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan (training). Menurut Mangkunegara (2016:44), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Tabel 1.3
 Pra Survey Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Cara penyampaian materi mudah dipahami peserta pelatihan	5	15	25%	75%
2	Instruktur mempunyai kemampuan untuk memotivasi peserta pelatihan agar tidak monoton	6	14	30%	70%
3	Cara penyampaian materi mudah dipahami peserta pelatihan	7	13	35%	65%
4	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan peserta	15	5	75%	25%
5	Peserta memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan	14	6	70%	30%
Rata-Rata		47	53	47%	53%

Sumber : Pra Survey Penelitian (2023)

Berdasarkan pada hasil penelitian pendahuluan yang telah ditanyakan terhadap 20 responden pada karyawan PT Karya Tetangga Tuku terlihat bahwa 5 pertanyaan pendahuluan mengindikasikan bahwa terdapat 15 orang (75%) menyatakan penyampaian materi dari instruktur kurang dipahami oleh peserta pelatihan, kemudian sebanyak 14 orang (70%) menyatakan materi yang disampaikan oleh instruktur monoton dan kurang memotivasi, selanjutnya 13 orang (65%) yang bekerja pada PT Karya Tetangga Tuku terindikasi tidak menguasai materi pelatihan yang diberikan secara maksimal, sehingga ditemukan masalah dimana karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan masalah-masalah pada pekerjaannya dengan baik.

Program pelatihan yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Karya Tetangga Tuku dirasa belum cukup maksimal dalam pelaksanaannya, dikarenakan masih banyaknya kendala-kendala yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga dalam proses penyelesaian pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan maksimal oleh karyawan tersebut. Adapun jenis pelatihan yang diterapkan pada PT Karya Tetangga Tuku sebagai berikut:

Tabel 1.4
 Pelatihan Kerja Pada PT Karya Tetangga Tuku Periode 2022

No	Jenis Pelatihan	Waktu Pelatihan	Target	Persentase
1	Pelatihan dasar mengelola bahan baku, peralatan dan perlengkapan kedai kopi	2 Bulan	30	30 %
2	Pelatihan barista <i>coffee manual brew, roasting, cupping dan latte art</i>	3 Bulan	20	20 %
3	Pelatihan dasar mengelola area kerja dan menangani pelanggan kedai kopi	3 Bulan	25	25%
4	Pelatihan mengembangkan dan inovasi produk kedai kopi	2 Bulan	15	15%
5	Pelatihan manajemen cafe	2 Bulan	10	10 %
Total / Rata-Rata		12 Bulan	100	100%

Sumber : PT Karya Tetangga Tuku (2023)

Setelah pemaparan diatas untuk memastikan faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja karyawan, peneliti melakukan penelitian pendahuluan kepada 20 responden untuk mengetahui masalah yang ada dengan melakukan penentuan judul penelitian menggunakan selebaran pra kuisisioner yang nanti akan dijadikan fokus pembahasan penulisan. Berikut ini adalah tabel hasil penelitian pendahuluan mengenai efektivitas pelatihan yang dilakukan peneliti dengan memberikan beberapa pernyataan kepada responden.

Pelatihan perlu memperhatikan antara lain kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih dan instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan serta penyediaan biaya. Apabila aspek aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Endang Kustini dan Novita Sari (2020) JENIUS Vol. 3, No. 3 ISSN. 2581-2769 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi BSD Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Paeno (2018) JENIUS Vol. 1, No. 3 ISSN. 2581-2769 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia Disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja

Denok Sunarsi (2018) Jurnal KREATIF Vol. 6, No. 1 ISSN : 2339 – 0689 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade

Aspiyah dan Martono (2016) Management Analysis Journal Vol 5 No 4 ISSN 2252-6552 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial dan

simultan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan

Yudi Siswadi (2016) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01. ISSN: 1693-7619 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan Variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

Syahrul dan Sari (2016) Journal of Economic and Economic Education Vol.5 No.1 ISSN : 2302 – 1590 Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan

Muslimin, Kojo, dan Dotulong (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.2 ISSN 2303-1174 Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos dan Giro Manado,

Nur Fadilah (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 6, No. 01 ISSN: 24608424 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) Jombang Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT MAAQO.

Parashakti dan Noviyanti (2021) Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No 2 ISSN : 2797-7161 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja

Wihardiyono (2016) Jurnal Manajemen Science Vol. 7 No. 5 ISSN : 2085-3467 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) App Pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:267)

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:78), “menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Sedangkan menurut Arikunto (2016:223) cara menghitung tingkat reliabilitas dengan menggunakan rumus croanbach alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Arikunto (2016:223)

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:82), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah

dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam situasi di mana suatu variabel bebas dihipotesiskan akan mempengaruhi satu variabel terikat (Sekaran dan Bougie, 2017:138).

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:97), uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel

$$KD = r^2 \times 100\%$$

e. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016:84), “Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)”.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Ghazali (2016:84)

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat

$$F = \frac{r^2/K}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sumber: Ghazali (2016:84)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	0,589	0,206	Valid
2	Saya meninggalkan tempat kerja setelah waktu bekerja selesai	0,340	0,206	Valid
3	Saya selalu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik	0,349	0,206	Valid
4	Saya selalu menerapkan peralatan kerja setelah selesai dipakai	0,466	0,206	Valid
5	Saya siap dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan jika melanggar peraturan	0,788	0,206	Valid
6	Saya siap menerima teguran jika melanggar peraturan	0,530	0,206	Valid
7	Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja	0,750	0,206	Valid
8	Saya selalu memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja	0,743	0,206	Valid
9	Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan	0,676	0,206	Valid
10	Saya selalu mematuhi dan mentaati prosedur kerja	0,461	0,206	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variable disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,206), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	0,483	0,206	Valid
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	0,495	0,206	Valid
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0,433	0,206	Valid
4	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0,495	0,206	Valid
5	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0,393	0,206	Valid
6	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	0,363	0,206	Valid
7	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	0,717	0,206	Valid
8	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	0,273	0,206	Valid
9	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0,531	0,206	Valid
10	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	0,484	0,206	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,206), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,476	0,206	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0,496	0,206	Valid
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	0,520	0,206	Valid
4	Saya selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0,357	0,206	Valid
5	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama	0,656	0,206	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,697	0,206	Valid
7	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,410	0,206	Valid
8	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0,589	0,206	Valid
9	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	0,554	0,206	Valid
10	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu	0,414	0,206	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,206), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,757	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,686	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,691	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04503031
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,044
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 $>$ 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	15,075	3,806		3,961	,000			
Disiplin kerja (X1)	,347	,088	,402	3,948	,000	,764	1,310	
Pelatihan kerja (X2)	,265	,110	,246	2,410	,018	,764	1,310	

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,764 dan pelatihan kerja sebesar 0,764 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,310 dan variabel pelatihan kerja sebesar 1,310 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,564 ^a	,318	,302	3,08023	2,420

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2), Disiplin kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 2,420 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,431	2,314		1,051	,296
	Disiplin kerja (X1)	-,045	,053	-,104	-,846	,400
	Pelatihan kerja (X2)	,043	,067	,080	,651	,517

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,400 dan pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,517 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kejr (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,194	2,913		7,277	,000
	Disiplin kerja (X1)	,451	,079	,522	5,704	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 21,194 + 0,451 X1

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,920	3,893		5,117	,000
	Pelatihan kerja (X2)	,476	,104	,441	4,585	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 19,920 + 0,476X2

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,075	3,806		3,961	,000
	Disiplin kerja (X1)	,347	,088	,402	3,948	,000
	Pelatihan kerja (X2)	,265	,110	,246	2,410	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 15,075 + 0,347X1 + 0,268X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,075 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas kerja (Y) akan bernilai sebesar 15,075 point.
- Nilai disiplin kerja (X1) positif 0,347 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,347 point.
- Nilai pelatihan kerja (X2) positif 0,268 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,268 point

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Disiplin kerja (X1)	Produktivitas kerja (Y)
Disiplin kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,522**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	89	89
Produktivitas kerja (Y)	Pearson Correlation	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,522 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations	
		Pelatihan kerja (X ₂)	Produktivitas kerja (Y)
Pelatihan kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	,441**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	89	89
Produktivitas kerja (Y)	Pearson Correlation	,441**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,441 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	
			Square	Estimate	Durbin-Watson
1	,564 ^a	,318	,302	3,08023	2,420

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X₂), Disiplin kerja (X₁)
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,564 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 5,999 artinya variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	
			Square	Estimate	Durbin-Watson
1	,564 ^a	,318	,302	3,08023	2,420

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X₂), Disiplin kerja (X₁)
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,318 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 31,8% sedangkan sisanya sebesar (100-31,8%) = 68,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	21,194	2,913		7,277	,000
	Disiplin kerja (X ₁)	,451	,079	,522	5,704	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (5,704 > 1,988) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 > 0,050). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	19,920	3,893		5,117	,000
	Pelatihan kerja (X ₂)	,476	,104	,441	4,585	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,585 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,855	2	190,427	20,071	,000 ^b
	Residual	815,954	86	9,488		
	Total	1196,809	88			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X₂), Disiplin kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (20,071 > 3,100), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 21,194 + 0,451 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,522 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,704 > 1,988$). Dengan demikian maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja.
- b. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 19,920 + 0,476X_2$, nilai korelasi sebesar 0,441 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,585 > 1,988$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a 2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.
- c. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 15,075 + 0,347X_1 + 0,268X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,564 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($20,071 > 3,100$). Dengan demikian maka H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5, 5(4), 339–346.
- [2] Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Fadilah, N., & Ekonomi, F. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(01), 30–40.
- [5] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now*, fourth edition. Mc Graw-Hill.
- [7] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- [9] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta
- [12] Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 303–311.
- [13] Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [14] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. H. (2016). Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 187–198.
- [16] Paeno (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3).
- [17] Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis*,

- Manajemen Dan Akuntansi), 1(2), 127–136.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- [18] Priansa, D.J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Rivai, V., & Sagala, J. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers.
- [20] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- [21] Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [22] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [23] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [24] Sinungan, M. (2017), *Produktivitas apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [25] Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan Yudi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- [26] Sudjana. (2015). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [27] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [28] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31.
- [29] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- [30] Syahrul, A. R., & Sari, A. R. (2016). Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 5(1).
- [31] Wihardiyono, T. (2016). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) App Surabaya. *Jurnal Manajemen Science*, 7(5), 69–86.
- [32] Widodo, Eko Sampurno. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [33] Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.