

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. RAZZA PRIMA TRAFI MEDAN**

Rifqah Harahap¹, Hennika Sijabat²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Business Management Indonesia

Email : rifqah412hrp@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji-t secara parsial dan uji-f dengan taraf signifikansi 0,05 dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 9,278 + 0,768 + 0,145$. Uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel yaitu ($8,792 > 1,992$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel yaitu ($2,010 < 1,992$) dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Secara uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu ($90,209 > 3,12$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,706 atau 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,294 atau 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether Job Training and Work Discipline partially and simultaneously affect the Employees' Productivity at PT. Razza Prima Trafo Medan. This research uses quantitative method. The sample in this study were 78 employees of PT. Razza Prima Trafo Medan. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the t-test partially and the f-test simultaneously with a significance level of 0.05 and the coefficient of determination (R^2). The results of the multiple linear regression analysis obtained $Y = 9.278 + 0.768 + 0.145$. Partially (t-test) shows that Job Training partially has a significant effect on Employees' Productivity with a value of tcount > ttable that is ($8.792 > 1.992$) and a significant value of $0.000 < 0.05$ and Work Discipline partially has a significant effect on Employees' Productivity with the value of tcount > ttable is ($2.010 < 1.992$) and the significant value is $0.048 < 0.05$. Simultaneous test (F-test) shows that Job Training and Work Discipline have a simultaneous effect on Employees' Productivity with a value of Fcount > Ftable ($90.209 > 3.12$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. The result of the coefficient of determination (R^2) is 0.706 or 70.6%, while the remaining 0.294 or 29.4% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keyword : Job Training, Work Discipline, Employees' Productivity

PENDAHULUAN

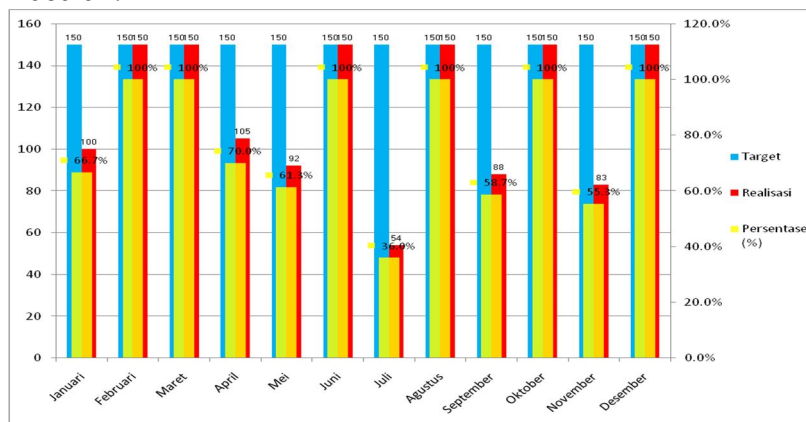
Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014:91)

Produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan menurut Umar dalam Salinding (2011:35).

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang gunakan menurut Wibowo (2014:94). Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut hal yang bisa dilakukan perusahaan antara lain dengan memberikan pelatihan kerja dan disiplin kerja yang baik agar karyawan dapat menambah kemampuan dan keterampilannya agar dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja dan pelatihan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang baik pula karena pada dasarnya pencapaian suatu usaha akan maksimal jika pekerjaannya selalu mengutamakan pelatihan kerja dan kedisiplinan kerja agar waktu dan biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia dan juga supaya tercapai tujuan dari perusahaan yang efektif dan efisien.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PT. Razza Prima Trafo. PT. Razza Prima Trafo merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang *electrical* dan *mechanical engineering, contactor supplier instalatiur C. Class* sesuai dengan kemampuan fasilitas maupun sumber daya manusia, perusahaan ini juga mengembangkan usaha meliputi pekerjaan pemeliharaan dan perbaikan (*preventive and corrective*) transformator distribusi khusus di daerah Sumatera Utara.

Berikut ini data dari target penyelesaian pekerjaan yang ada di PT. Razza Prima Trafo Medan adalah:



Sumber: PT. Razza Prima Trafo Medan

Grafik I.1

Data Target Penyelesaian Pekerjaan PT. Razza Prima Trafo Medan
Tahun 2020

Berdasarkan Grafik I.1, dapat diketahui pada tahun 2020 PT. Razza Prima Trafo Medan telah menyelesaikan pemasangan barang sebanyak 1422 atau hanya 79,0 % dari target yang ditentukan. Jumlah pemasangan setiap bulannya menunjukkan bahwa adanya peningkatan dan penurunan produktivitas kerja karyawan yang masih belum optimal dan konsisten dalam mencapai target yang ditentukan. Tentu ini merupakan masalah produktivitas kerja karyawan yang nyata adanya di PT. Razza Prima Trafo Medan. Hal tersebut dikarenakan tidak terciptanya pelatihan kerja dan disiplin kerja yang kurang baik dalam menunjang produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh PT. Razza Prima Trafo Medan.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan sebagai suatu proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif menurut Wilson (2012:201).

Selain Pelatihan, disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunainya disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012:94) bahwa “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Selain itu menurut Danang (2012:203) “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

Berdasarkan pengertian diatas maka Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2011:213) produktivitas memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari yang kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, Kaswan (2013:2). Sedangkan menurut Wibowo (2014:370) Pelatihan (training) dan pengembangan (development) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia.

Dalam pelaksanaannya ada beberapa indikator dalam pelatihan karyawan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:63).

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja

3. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, test dan kerja tim.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hartatik, 2014:183). Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Indikator yang digunakan dalam standar disiplin kerja menurut Hasibuan(2013:194) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai perkataan dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa
Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik kepada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.
6. Pengawasan Melekat (Waskat)
Pengawasan Melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan berarti harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
7. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

8. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013:13) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan yang berjumlah 78 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan.

Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer (*Primary Data*) adalah Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data ini berisikan antara lain jawaban atas angket (pernyataan) yang disebarkan kepada seluruh responden.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Peneliti memperoleh data sekunder dari laporan-laporan perusahaan, dokumen, literatur, buku, jurnal dan internet.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi Menurut Arikunto (2012:124), “Observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki”.
2. Wawancara Menurut Sugiyono (2016:137), wawancara adalah tanya jawab dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkangambaran secara umum mengenai masalah khusus yang diteliti. Wawancara dilakukan kepada karyawan yang memenuhi kriteria untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian.
3. Kuesioner Menurut Sugiyono (2016:142), Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan.
4. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis Data Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data dalam bentuk angka-angka. Dalam analisis ini dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Model analisis data hipotesis penelitian ini adalah model regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Science) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen, digunakan persamaan regresi linier berganda (multiple linier regression method). Dalam analisis regresi juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018:95).

Adapun formulasi dari model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja karyawan
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien arah regresi
 X₁ = Pelatihan Kerja
 X₂ = Disiplin kerja
 e = Standar error/variabel pengganggu

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2012:98), Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.278	4.173		2.223	.029
Pelatihan Kerja (X ₁)	.768	.087	.724	8.792	.000
Disiplin Kerja (X ₂)	.145	.072	.165	2.010	.048

2. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghazali (2011:98) “Apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen”.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2012:97), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda digunakan karena variabel yang diteliti dalam penelitian ini lebih dari dua variabel yaitu variabel Pelatihan Kerja (X₁), variabel Disiplin Kerja (X₂) dan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 22, maka hasil pengujian statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 22 (2021))

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 9,278 + 0,768X_1 + 0,145X_2$$

Pada persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,278 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan tetap sebesar 9,278 satu-satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b₁ sebesar 0,768 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X₁) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Razza Prima Trafo Medan, dan setiap

kenaikan variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar satu satuan, sementara variabel lain dianggap konstan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,768.

3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,145, pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) pada PT. Razza Prima Trafo Medan, dan setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar satu satuan, sementara variabel lain dianggap konstan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,145.

Uji Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis uji t (uji parsial) berdasarkan tabel 2 bahwa :

1. Nilai thitung variabel Pelatihan kerja (X_1) sebesar 8,792 dan nilai ttabel sebesar 1,992 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($n-k=78-3=75=1,992$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
2. Nilai thitung variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,010 dan nilai ttabel sebesar 1,992 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($n-k=78-3=75=1,992$) dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (X_2) pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Uji Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis uji F (uji simultan) dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.961	2	299.480	90.209	.000b
	Residual	248.988	75	3.320		
	Total	847.949	77			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 22 (2021))

Pada hasil uji regresi pada penelitian ini, diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 90,209 dan nilai F_{tabel} 3,12 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=78-3=75$) ($75;2=3,12$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Razza Prima Trafo Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 a	.706	.699	1.822

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

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 22 (2021))

Berdasarkan tabel diatas, perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat dari nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,706. Nilai R Square 0,706 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0,8402^2 = 0,706$. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, maka diperoleh hasil KD = 70,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 70,6% variasi perubahan pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa data diketahui pada penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel Pelatihan Kerja (0,000) lebih kecil dari nilai alpha 5% (0,05) atau thitung 8,792 > ttabel 1,992. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima untuk variabel Pelatihan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Indriyani (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture menyimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X₁) diperoleh nilai thitung 5,226 > ttabel 1,975 atau nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wilson (2012:201) Pelatihan sebagai suatu proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan tersebut dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa data diketahui pada penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel Disiplin Kerja (0,406) lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau thitung 2,010 > ttabel 1,992. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima untuk variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian secara parsial bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Okana (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BRI Syariah menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai thitung 3,743 > ttabel 2.030 serta diperoleh nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan kesadaran atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Disiplin kerja bisa mendorong produktivitas kerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan bisa terlaksana sesuai target organisasi maka diperlukan disiplin kerja yang optimal, disiplin harus ditegakkan baik terhadap individu maupun kelompok dan kepada seluruh karyawan yang telah terlibat dalam suatu organisasi/perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansinya (0,000). Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% (0,05) atau Fhitung 90,209 > Ftabel 3,12. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Destiana (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru, menyimpulkan nilai Fhitung (58,049) > Ftabel (3,23) dan nilai Signifikansinya (0,000) < 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sulaeman, 2014:91) Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya pelatihan kerja dan disiplin kerja yang baik dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan < 0,05, hasil ini dapat disimpulkan bahwa, secara simultan variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan
Pelatihan kerja yang telah diterapkan dan diharapkan harus lebih ditingkatkan lagi dan dipertahankan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan sesuai dengan harapan serta tujuan karyawan dan perusahaan. Terkait dengan Disiplin Kerja pimpinan dan seluruh karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan melaksanakan oleh semua pihak tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelengahan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
2. Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terkait hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Destiana. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru*, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Suka Buku.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Indriyani. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta: Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Okana. 2017. *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BRI Syariah Solo*. IAIN Salatiga.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Jurnal Manajemen Volume VIII, No.1, Mei 2011, Halaman 83-106. Makassar: UNHAS.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika, Vol. 13 No. 1, Juni 2014, Hal. 91-100.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.