

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid Pada PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang.

Suroto¹, Ratnawati^{2*}, Yanurianto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen00488@unpam.ac.id, dosen00072@unpam.ac.id*, dosen00010@unpam.ac.id

Received 2 Januari 2023 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Menguji Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawana pada Devisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 70 responden. Adapun populasi yang dipergunakan sejumlah Karyawan pada Devisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang, sedangkan analisis data yang dipergunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji F (simultan), Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci: Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract. This study aims to examine job training and work discipline on employee productivity at the Liquid Management Division of PT Paragon Technology, Tangerang Regency. This type of research is descriptive qualitative. The sampling technique uses a saturated sampel with a sampel of 70 respondents. The population used is a number of employees at the Liquid Management Division of PT Paragon Technology Tangerang Regency, while the data analysis used includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of the t test (partial) obtained that Job Training has an effect on Employee Work Productivity, while Work Discipline has an effect on Employee Work Productivity. The results of the F test (simultaneous), Job Training and Work Discipline affect Work Productivity.

Keywords: Work training; Work Discipline and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Saat ini masalah Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) menjadi hal yang sangat menarik untuk dipelajari dan ada

dalam suatu pembahasan terkait perkembangan dan daya saing sebuah perusahaan, karena posisinya sangat penting bagi perusahaan. Perkembangan MSDM didorong oleh beberapa



tingkat kemajuan lainnya selain dari pendidikan dan ilmu pengetahuan, peradaban dan tuntutan masyarakat untuk bersaing dalam memproduksi barang atau jasa juga sangat berpengaruh dalam perkembangan MSDM saat ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2021:2), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan yang baik akan sangat memberikan keuntungan suatu perusahaan dan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus saling bersinergi dalam hal meningkatkan produktivitas.

Menurut Umar dalam Salinding (2011), Produktifitas memiliki dua dimensi efektifitas

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 di laksanakan.

PT. Paragon Technology juga salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei atau pra penelitian mengenai produktivitas adalah menurunnya produksi liquid cosmetic.

Produktivitas kerja juga dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut: (1) Kemampuan, menurunnya kemampuan karyawan dalam memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas harus ditunjang dengan keterampilan dan sikap profesionalisme, dalam Pra Penelitian keterampilan karyawan dilihat masih belum merata karena berbagai faktor dan ini mempengaruhi pekerjaan yang telah dijadwalkan. (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil yang dicapai masih kurang maksimal namun karyawan sangat merasa kesulitan dan rasa khawatir target terus naik. (3) Semangat kerja, semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan namun semangat kerja karyawan sering turun. (4) Pengembangan diri, pengembangan diri akan meningkatkan kemampuan kerja karena dalam pengembangan diri ada tantangan dan harapan yang akan dicapai, namun pengembangan diri hanya dilakukan oleh karyawan yang usianya muda saja sementara



yang sudah berusia cenderung pasif. (5) Mutu, perlunya kesadaran karyawan dalam meningkatkan mutu karena masih sedikitnya yang menegerti dan pentingnya bagi perusahaan menjaga kualitas disamping kuantitas. (6) Efisisensi, salah satu alat ukur yang sering perusahaan gunakan karena, penurunan produktivitas kerja juga ditandai dengan menurunnya efisiensi waktu kerja.

dari jenis bulk berbeda ini mengalami penurunan efisiensi waktu produksi, yang ditargetkan selesai dengan standar waktu namun pada kenyataannya lebih dari waktu yang ditetapkan. Dari jenis bulk surfaktan item creamy foam adalah yang tercatat tidak bisa selesai sesuai terget dengan waktu lebih 1 jam15 menit ini membuat efisisensi menurun dalam persentase 15,63%. Dari jenis bulk emulsi item ligtening milk cleanser tidak memenuhi standar waktu penyelesaian dengan waktu lebih 30 menit dengan penerunan efisiensi 16,67%. Dari jenis bulk liquid item hair tonic hijau juga dengan waktu lebih 1 jam 15 menit dengan persentase penurunan efisiensi 31,25% dimana waktu ini tercatat paling tinggi penurunannya. Hal ini menunjukan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari effisiensi mengalami penurunan karena tidak bisa menyelesaikan sesuai target yang ditetapkan.

Menurut Andrew E. sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:44), Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kebutuhan untuk pekerja sangat beragam untuk itu pelatihan kerja perlu disiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dilakukan dengan lancar sesuai dengan prosedur. Pada dasarnya pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagi pihak antara lain para manger dan karyawan itu sendiri yang terkadang berhalangan mengikuti ketika ada program pelatihan. Tentu itu merugikan semua pihak yang membuat tidak optimalnya program pelatihan, ditambah lagi masih sedikitnya program pelatihan yang di berikan oleh perusahaan, hal ini sering terjadi dalam sebuah perusahaan industri, dan keadaan itu juga terjadi pada PT. Paragon Technology.

Pelatihan operation mesin yang diadakan ketika ada mesin baru yaitu pada tahun 2020 dengan jumlah peserta 65 dari total karyawan 70, pada waktu itu terdapat 5 orang karyawan yang tidak masuk keja dan tidak mengikuti pelatihan. Pelatihan ini harusnya diadakan bukan hanya pada saat ada mesin baru atau mesin setelah perbaikan besar, namun setiap tahunpun perlu diulang agar kemampuan karyawan menangani mesin dan menggunakannya pada saat proses olah bisa lebih maksimal.

Pelatihan batch record pelatihan ini rutin dilakukan setiap tahun karena dalam proses pengolahan selalu mengalami perubahan atau pembaharuan yang di tunjukan agar proses olah lebih baik dari yang sebelum-sebelumnya. Pada tahun 2019 jumlah peserta 67 dari total karyawan 68 dan 1 orang karyawan tidak mengikutinya, pada tahun 2020 jumlah peserta



69 dari jumlah karyawan 70 dan 1 orang karyawan tidak mengikutinya, dan pada tahun 2021 jumlah peserta 66 dari total karyawan 70 dan 4 orang yang tidak mengikuti pelatihan

Pelatihan 5R, pelatihan ini pada 2019 belum terselenggara karena manjemen belum memutuskannya pada tahun 2020 baru dimulai dengan jumlah peserta 68 dari total karyawan 70 dan yang tidak mengikuti 2 orang, pada tahun 2021 juga diadakan dengan jumlah peserta 67 dari total peserta 70 dan ter dapat 3 orang yang tidak mengikuti pelatihan.

Pelatihan safety, pelatihan ini awal dilaksanakan pada tahun 2019 karena perusahaan sudah sangat peduli pentingnya pencegahan bahaya. Pada tahun 2019 diselenggarakan dengan jumlah peserta 65, dari total karyawan 68. Terdapat 3 orang yang tidak mengikuti pelatihan, pada tahun 2020 diikuti peserta 65 orang dari total karyawan 70 dan yang tidak mengikuti sebanyak 5 orang karena banyak yang berhalangan karena sakit, pada tahun 2021 kembali diadakan dengan jumlah peserta 69 dari total karyawan 70 hanya 1 orang yang tercatat tidak mengikuti.

Pelatihan bahan baku, pelatihan ini diadakan karena banyaknya human error, terkait salah mengenali bahan dan karakteristiknya awal dilaksanakan pada tahun 2106 dengan jumlah peserta 63 dari total karyawan 68 dan terhitung sebanyak 5 orang yang tidak mengikutinya karena kurangnya sosialisasi waktu pelaksanaanya dan waktu pelaksannanya dihari lembur, pada tahun 2020 kembali diadakan dengan jumlah peserta 69 daripada total karyawan 70 dan yang tidak mengikuti 1 orang, pada tahun 2021 kembali diadakan dengan

jumlah peserta sebanyak 70 orang dengan total karyawan 70 orang dan tercatat sukses, tidak ada yang berhalangan.

Dari ke 5 jenis pelatihan tersebut tidak mengalami perubahan ataupun penambahan, untuk membantu meningkatkan produktivitas karyawan harusnya terdapat pelatihan yang meningkatkan moral karyawan untuk lebih disiplin dan meningkatkan skill atau kemampuan untuk menunjang produktivitas karyawan tersebut.

Tujuan di adakanya pelatihan belum tersampaikan dengan baik harusnya disosialisasikan dengan baik agar ketika karyawan mengikuti pelatihan sudah karyawan sudah siap dan mengerti arah pelatihan tersebut dan manfaat yang akan didapat dari pelatihan yang diikuti, sehingga karyawan yang berniat tidak mengikuti berfikir ulang dan merubah niatnya untuk mengikuti karena manfaat dan tujuan dari pelatihan tersebut sangat berguna untuk para karyawan.

Materi pelatihan yang diberikan belum terlalu variatif, cenderung sama pertahunnya, materi pelatihan yang baik menggunakan sistem update atau sesuai dengan kondisi yang terkini atau setidaknya mengalami pembaharuan, materi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi minat peserta untuk terus mengikuti pelatihan tersebut setiap tahun.

Metode yang digunakan dalam penyampaian materi menggunakan metode 2 arah, namun tidak disemua jenis pelatihan. Karena sering kali menggunakan metode satu arah, dan diakhiri dengan soal uji pemahaman. Metode ini sudah baik namun metode ini memiliki kelemahan, yaitu para peserta kurang



berpartisipasi dalam pelatihan. Sudah seharusnya metode komunikasi dua arah lebih diprioritaskan dan adanya peraktik implementasi sehingga para peserta bisa berpartisipasi dalam pelatihan yang diadakan.

Kualifikasi peserta, dalam hal ini yaitu usia para peserta pelatihan tersebut. Tingkat usia mempengaruhi pemahaman materi pelatihan yang masih muda atau fresh cenderung lebih aktif dan cepat menangkap materi yang disampaikan namun yang sudah berusia/sudah lama bekerja partisipasinya kurang dan cenderung lama dalam menangkap materi yang disampaikan. Selama ini pelatih atau pemberi materi belum memiliki perhatian khusus terhadap kualifikasi peserta, untuk membuat pelatihan ini berhasil harusnya kualifikasi peserta sudah diterapkan dari awal proses pemberian intruksi pelatihan yang disampaikan pimpinan kerja. Hal ini dijadikan point khusus untuk pimpinan kerja, pelatihan lebih efektif.

Kualifikasi pelatih, PT. Paragon Technology selalu menggunakan pelatih internal perusahaan, dari divisi khusus seperti: HCM, PE, RND, QC Bahan Baku Bahkan terkadang sesama operator (yang sudah lama bekerja). Harusnya para pemateri atau pelatih ada uji kompetensi untuk kepelatihannya agar pelatihan yang diadakan bisa Benar-benar mencapai hasil yang diinginkan.

Waktu (banyaknya sesi), pelatihan yang diadakan selama ini memiliki waktu yang terbatas, sehingga penyampaian materi tidak dapat optimal. Jadwal pelatihan sering berubah secara mendadak karena menggunakan waktu kerjaan atau berbenturan dengan kegiatan lain perusahaan, harusnya pelatihan dilakukan

dengan waktu khusus pelatihan sehingga lebih terfokus hanya pada pelatihan.

Dan rata-rata pelatihan belum sesuai target yang diinginkan perusahaan, namun realisasinya sudah cukup tinggi. Pelatihan-pelatihan yang diadakan seharusnya meningkatkan produktivitas karyawan, namun kenyataannya produktivitas karyawan menurun, berarti pelatihan belum efektif dan pelatihan yang dilakukan belum tepat sasaran. Perusahaan tetap berupaya agar terjadinya peningkatan pelatihan tiap tahunnya, karena manfaat pelatihan sangatlah besar. Untuk mendapatkan hasil yang optimal pelatihan perlu disertai kedisiplinan itu disiplin mengingat pegawai yang kurang disiplin akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan yaitu pekerjaannya.

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2020:86), menyatakan bahawa disiplin kerja adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya".

Menurut Hasibuan (2014:194), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersedian seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Meskipun hal tersebut sudah perusahaan jalankan, tetapi masih banyak karyawan yang kurang disiplin. Pegawai yang sering tidak masuk kerja, tidak mentaati norma-norma dan peraturan. Sering terlambat kerja tidak mematuhi atasan dan menghargai rekan

kerja, serta tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau melangkahi tugas pokok dan fungsi pekerjaan (tupoksi) akan menghambat kinerja kerja yang ujungnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut perihal “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengolahan pada PT. Paragon Technology”.

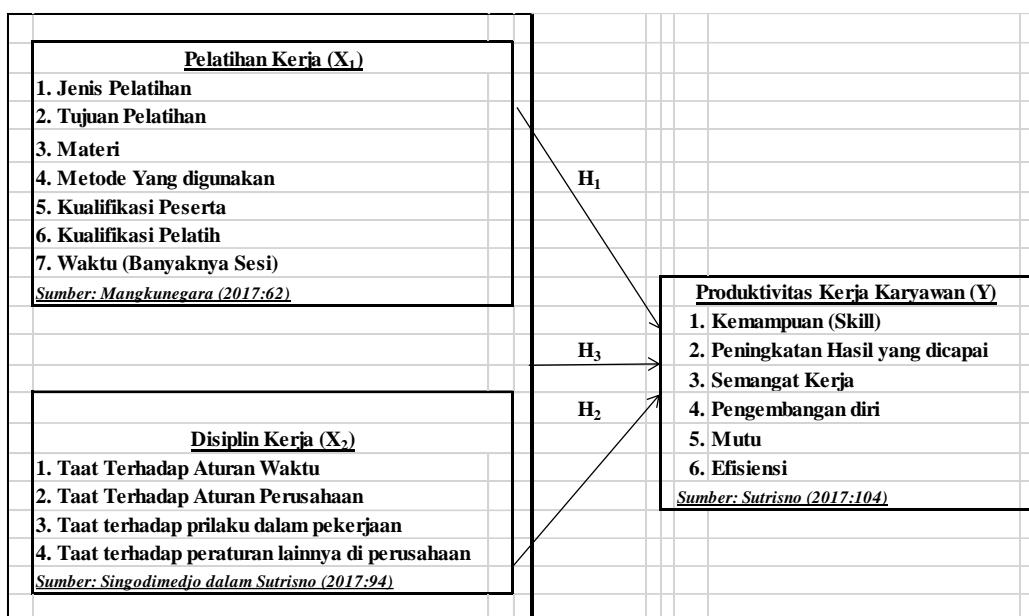
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Indriani, 2015 yang menyatakan bahwa pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.

2. Penelitian Syawal, 2017 menyatakan bahwa Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari.
3. Penelitian Abidin, 2013 dengan hasil penelitian bahwa Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H₁= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

70 dengan metode Sampling Jenuh dan didapat populasi 70 responden dengan 3 Variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada Responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan jumlah populasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Produktivitas Kerja (Y) | 1.034 | 70 | .235 | .979 | 57 | .139 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada sampel kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai

signifikan sebesar $0,235 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

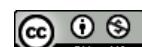
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|----------------------|-----------------------------|------------|------|---------------------------|------|-------------------------|-------|--|
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | .374 | .358 | | 1.044 | .300 | | | |
| Pelatihan Kerja (X1) | .289 | .107 | .265 | 2.709 | .009 | .577 | 1.734 | |
| Disiplin Kerja (X2) | .622 | .102 | .596 | 6.098 | .000 | .577 | 1.734 | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan kerja sebesar 0,577 dan disiplin kerja sebesar 0,577 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation

Faktor (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,734 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,734 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 2.713 | 1.698 | | 1.409 | .125 |
| Pelatihan Kerja (X1) | -.055 | .042 | -.157 | -1.153 | .213 |
| Disiplin Kerja (X2) | .035 | .038 | .116 | .842 | .348 |

a. Dependent Variable: RES2

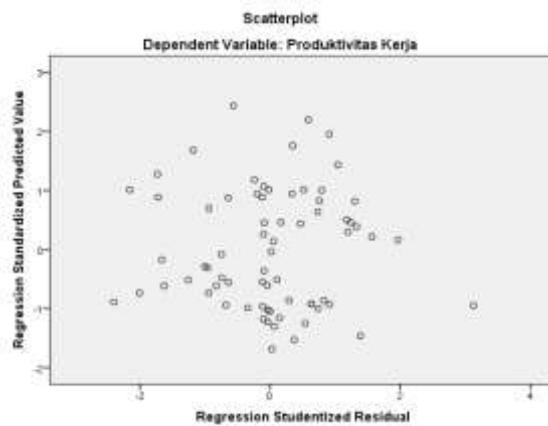
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,213 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,348 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-

titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | .374 | .358 | | 1.044 | .300 |
| Pelatihan Kerja (X1) | .289 | .107 | .265 | 2.709 | .009 |
| Disiplin Kerja (X2) | .622 | .102 | .596 | 6.098 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,374 + 0,289X1 +$

$0,622X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:



1. Nilai konstanta sebesar 0,374 diartikan bahwa jika variabel pelatihan Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,374 point.
2. Nilai pelatihan kerja (X1) 0,289 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,289 point.
3. Nilai disiplin kerja (X2) 0,622 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel pelatihan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,622 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i pelatihan kerja dan disiplin kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Persial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 1.374 | .358 | | 1.044 | .300 |
| Pelatihan kerja (X1) | .289 | .107 | .265 | 2.709 | .009 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,289 + 0,289X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,289 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,289 point.

2. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X1) sebesar 0,289 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,289 point.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Persial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 1.364 | .358 | | 1.044 | .300 |
| Disiplin Kerja (X2) | .622 | .102 | .596 | 6.098 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023



Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,364 + 0,622X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 1,364 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 1,364 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,622 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

pelatihan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,622 point.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 8.413 | 2 | 4.207 | 57.253 | .000b |
| Residual | 4.923 | 67 | .073 | | |
| Total | 13.336 | 69 | | | |

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($57,253 > 3,130$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.} 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja terhadap perubahan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .794 ^a | .631 | .620 | 0.271 |

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel

Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar ($100 - 63,1\% = 36,9\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.



Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hasil uji parsial Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan $t_{hitung} = 2,709 > t_{tabel} = 1,673$, dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syawal, 2017 “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari” Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan $t_{hitung} = 6,098 > t_{tabel} = 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin, 2013 “Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji simultan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $f_{hitung} = (57,253) > f_{tabel} = (3,130)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan

oleh Indriani, 2015 “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} = 2,709 > t_{tabel} = 1,673$, dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} = 6,098 > t_{tabel} = 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan nilai $f_{hitung} = (57,253) > f_{tabel} = (3,130)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. “Manajemen Penelitian”, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
 Bambang Wahyudi. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Sulita, Bandung, 2012.

- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS", Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang, 2011.
- Handoko, T Hani. "Manajemen Dalam Berbagai Perspektif", Erlangga, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumberdaya Manusia", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- _____, Malayu S.P. "Manajemen", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2018.
- Husein, Umar. "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis", Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Mondy, R Wayne. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, Jakarta, 2008.
- Novitasari, Erna. "Pengantar Manajemen (Panduan Menguasai Ilmu Manajemen)", Quadrant, Yogyakarta, 2017.
- Priansa, Donni Juni. " Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", Alfabeta, Bandung, 2014.
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik", Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- Santoso, Singgih. "Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18", PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2011.
- Sastrohadiwiryo, B.S. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas", CV Mandar Maju, Bandung, 2009.
- _____, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Rafika Aditama, Bandung, 2013.
- Simamora, Henry. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Sinambela, Lijan. "Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran & Implikasi", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sinungan, Muchdarsyah. "Produktivitas: Apa dan Bagaimana", Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Sugiyono. " Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, &R&D)", CV Alfa Beta, Bandung, 2017.
- Sukirno, Sadono. "Makro Ekonomi: Teori pengantar", PT. Raja Grasindo Persada, Jakarta, 2013.
- Sunarto. "Pengertian Prestasi Belajar", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana, Jakarta, 2017.
- Terry, George dan Leslie W.Rue. "Dasar-Dasar Manajemen", Cetakan kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta , 2010.
- Usman, Husaini. "Manajemen Teori, Praktek dan Riset Penelitian", Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Wibowo. "Manajemen Kinerja", Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016.



- Mariah. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama", Skripsi, Universitas Pamulang, 2017.
- Maysaroh, Rizqah. "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas PT Sodexo Indonesia", Skripsi, Universitas Pamulang, 2017.
- Nur, Hafidz. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Kebayoran Baru Jakarta Selatan" Skripsi, Universitas Pamulang, 2018.
- Nurlaela Eva Puji Lestari. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal Nittan Industries". Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol 2 (No 2) : 263-270.
- Yudi Siswadi. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa marga Cabang (balmer) Medan". Jurnal Ilmiah Manajamen dan Bisnis. Vol 17 (No 1) : 124-137.
- Safitri indriani (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture Universitas Negri Yogyakarta
- Rizon Pranata (2014) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Universitas Bengkulu
- Fatwan Syawal (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari, Universitas Halu Oleo Kendari
- Fudin Zainal Abidin (2013) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, Universitas Winya Mukti
- Mar'atu Shaliha (2017) Pengaruh budaya organisasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pemerintah Kota Makassar, Universitas Hasanudin Makassar
- Widyawaty Mashar (2015) Jurnal Pengaruh Pelatihan tehadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten rokan hulu, Universitas Pengaraian
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, (2016) Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Universitas Telkom

