

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang

Nur Fadilah^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

fadilahn082@gmail.com

Abstract

This study aims to determine wheater or not the influence of job training and work discipline on the work productivity of employees at PT MAAQO. The type of research used in this study is quantitative research with an associative approach. The sampling technique used was saturated samples with a sample of 76 employees at PT MAAQO. This sudy uses the technique of collecting data on obsevation, interviews, questionnaires and documentation. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t test and f test with results that show that: (1) Job training and work discipline simultaneously affect work productivity at PT MAAQO. (2) Work discipline partially has a positive and significant effect on work productivity at PT MAAQO. (3) Job training and work discipline simultaneously affect work productivity at PT MAAQO.

Keywords: *Job Training; Work Discipline; Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhada pproduktivitas kerja karyawan di PT MAAQO. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel 76 karyawan di PT MAAQO. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f dengan hasil yang menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT MAAQO. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT MAAQO. (3) Pelatihan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT MAAQO.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

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

Pada lingkungan yang berada pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang bermunculan, untuk itu perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa depan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan performa kerja yang baik. Sumber daya manusia disini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan (Firdiyanti, 2017). Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena factor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya, maka akan semakin rendah pula hasil yang itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan tersebut (Suwendra dkk, 2015).

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas meningkat. Maksud dari produktivitas adalah pebandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018:91).

Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional perusahaan baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik di perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawa itu sendiri, (Siswadi, 2016).

Salah satu faktor yang disebutkan, untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan bisa memberikan pelatihan kerja kepada para karyawan. Menurut (Sedermayanti, 2016:187) pelatihan merupakan usaha mengurangi atau juga menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki sikap disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2017:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

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

Selain itu terdapat berbagai kendala yang ditemui oleh perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, salah satunya adalah perusahaan harus mengatur waktu yang tepat untuk masing-masing divisi karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) agar tidak berbenturan dengan pekerjaan yang lain dan menyiapkan biaya yang cukup besar dalam mengadakan sebuah

pelatihan. Selain hal tersebut, yang tidak kalah pentingnya adalah kesesuaian materi pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Setiap materi yang diberikan pada setiap divisi sangatlah berbeda-beda menyesuaikan dengan bagian pekerjaan karyawan. Jadi, perusahaan harus menyiapkan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

Di PT MAAQO Jombang, disiplin kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan wakil HRD PT MAAQO Jombang, masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, setiap harinya terdapat banyak karyawan yang masih sering terlambat datang ke tempat kerja, keterlambatan tersebut menyebabkan waktu bekerja menjadi berkurang dan tuntutan pekerjaan yang diemban oleh karyawan tidak berjalan dengan optimal serta mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan. Serta masih adanya sifat menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada atau kurangnya kesadaran dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang memprioritaskan tanggung jawabnya sebagai karyawan, sehingga kegiatan operasional perusahaan otomatis akan terganggu, padahal pihak perusahaan sudah mengadakan program pelatihan dengan berbagai bentuk pelatihan yang memungkinkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam memenuhi setiap tugas yang diemban pada karyawan di PT. MAAQO Jombang.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena di perusahaan tersebut peneliti memandang perlu untuk ditingkatkannya pelatihan kerja karyawan dan pendisiplinan kerja, karena menurut peneliti sangat penting untuk dilakukan. Yang diharapkan nantinya setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dengan hasil memuaskan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO). Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang”.

Pelatihan Kerja

Tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja menurut (Mangkunegara, 2017: 45) agar karyawan dapat: Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi; Meningkatkan produktivitas kerja; Meningkatkan kualitas kerja; Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia; Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal; Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja; Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Kedisiplinan

Kedisiplinan Pada dasarnya, banyak aspek ataupun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Siswadi, 2016) adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut: 1) Tingkat Kehadiran 2) Tata cara kerja 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran berkerja 5) Tanggung jawab

Produktivitas

Menurut Sutrisno (2016:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan, Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugastugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masingmasing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya
4. Pengembangan diri yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat

tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu merupakan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada saatnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

Hipotesis

Dari masalah pokok yang di kemukakan diatas, berikut ini disajikan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H1: Diduga pelatihan kerjaberpengaruh positif terhadap produktivitas kerjakaryawan PT. MAAQO Jombang.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. MAAQO Jombang.

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hal ini sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu ada variabel independen dan dependen, dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dijelaskan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Lokasi Penelitian

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

Populasi dan sampel

Populasi menurut Sugiyono, 2018: 80) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 76 karyawan yang bekerja di PT MAAQO Jombang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik Sampel Jenuh dimana teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:85). Pengambilan sampel penelitian ini di batasi 76 karyawan yang bekerja di PT. MAAQO..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi Observasi sebagai teknik pengumpulan data yaitu dengan cara mengikuti secara langsung dalam kegiatan keseharian para karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bekerja di perusahaan tersebut.
2. Interview (Wawancara)
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mewawancarai secara langsung atau bertatap muka dengan responden seperti manajer atau karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut untuk mendapatkan informasi dan keterangan yang diperlukan.
3. Kuesioner/Angket
Kuesioner/angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti memberikan sejumlah daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Setelah dijawab kemudian dikembalikan kepada peneliti.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu atau yang sedang berlangsung, biasanya berbentuk seperti data-data, catatan dan gambar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu data kuisisioner. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka data tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

NO	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,515	0,227	Valid
2	X1.2	0,508	0,227	Valid
3	X1.3	0,525	0,227	Valid
4	X1.4	0,590	0,227	Valid
5	X1.5	0,604	0,227	Valid
6	X1.6	0,667	0,227	Valid
7	X1.7	0,575	0,227	Valid
8	X1.8	0,574	0,227	Valid
9	X1.9	0,477	0,227	Valid
10	X1.10	0,559	0,227	Valid
11	X1.11	0,620	0,227	Valid
12	X1.12	0,356	0,227	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil olah data spss, maka dapat diketahui dari semua item nilai dari variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai R hitung memiliki nilai yang lebih besar dari R tabel, maka dapat dikatakan semua item-item tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,469	0,227	Valid
2	X2.2	0,602	0,227	Valid
3	X2.3	0,366	0,227	Valid
4	X2.4	0,618	0,227	Valid
5	X2.5	0,408	0,227	Valid
6	X2.6	0,440	0,227	Valid
7	X2.7	0,516	0,227	Valid
8	X2.8	0,563	0,227	Valid
9	X2.9	0,444	0,227	Valid
10	X2.10	0,314	0,227	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil olah data spss, maka dapat diketahui dari semua item nilai dari variabel disiplin kerja menunjukkan nilai R_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari R_{tabel} , maka dapat dikatakan semua item-item tersebut valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

NO	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y1	0,648	0,227	Valid
2	Y2	0,660	0,227	Valid
3	Y3	0,629	0,227	Valid
4	Y4	0,499	0,227	Valid
5	Y5	0,523	0,227	Valid
6	Y6	0,644	0,227	Valid
7	Y7	0,724	0,227	Valid
8	Y8	0,530	0,227	Valid
9	Y9	0,647	0,227	Valid
10	Y10	0,606	0,227	Valid
11	Y11	0,690	0,227	Valid
12	Y12	0,656	0,227	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil olah data spss, maka dapat diketahui dari semua item nilai dari variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai R_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari R_{tabel} , maka dapat dikatakan semua item-item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronba' s Alpha	Ketera ngan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,752	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,728	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,856	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji olah data reliabilitas dari variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan menghasilkan nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 maka variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil analisis uji dengan menggunakan kolmogrov smirnov berdasarkan hasil tabel output menunjukkan nilai yang kolmogrov smirnov $0,1023 > 0,05$. Dengan demikian residual data dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

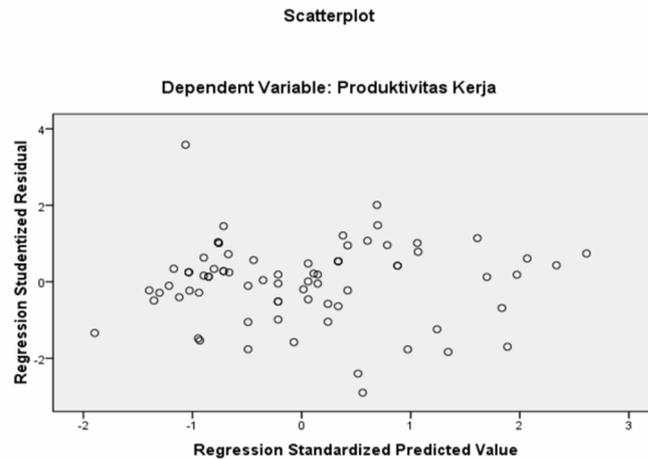
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.238	7.543		1.225	.225		
			.271				
Pelatihan Kerja	.380	.162		2.338	.022	.717	1.394
Disiplin Kerja	.500	.165	.351	3.028	.003	.717	1.394

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai toleransi $0,717 > 10$ maka data dinyatakan bebas dari multikolonieritas dan nilai VIP $1.394 < 10$ maka data dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas sehingga dapat disimpulkan antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja sama-sama menunjukkan nilai yang bebas dari multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari tabel diatas diketahui uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

1. Nilai Konstanta = 9.328

Besarnya nilai konstanta 9.328 menunjukkan bahwa besarnya Produktivitas Kerja, Jika tidak dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

2. Koefesien $X_1 = 0,380$

Jika koefesien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,380 mengalami kenaikan sebesar 1 skor untuk pelatihan kerja maka akan menyebabkan terjadi penurunan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,380.

3. Koefesien X2 = 0,500

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

Hasil Uji t (parsial)

Tabel 7. Uji T (Parsial)

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

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi linier berganda untuk uji t (parsial) dapat dijelaskan bahwa pada variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.338 > 1,668$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena nilai $0,022$ lebih kecil dari $0,05$ hal ini menunjukkan secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dan pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3.028 > 1,668$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Karena nilai $0,003$ lebih kecil dari $0,05$ hal ini menunjukkan secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji f (simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)

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

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat nilai $F_{hitung} 15.446 > F_{tabel} 3,15$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja(X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MAAQO

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat dari uji t sebesar 2.338 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Signifikansi $0,022 < 0,05$ hal ini yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, secara statistik bahwa dalam penelitian ini dapat diartikan secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. MAAQO. Siswadi (2016) menyatakan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan diadakannya program pelatihan kerja di PT. MAAQO akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MAAQO.

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini bias dilihat dari uji t sebesar 3.028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Signifikansi $0,003 < 0,05$ hal ini yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, secara statistik bahwa dalam penelitian ini dapat diartikan secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. MAAQO. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Martono (2016) memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan memperbaiki disiplin kerja para

karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di PT MAAQO.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. MAAQO

Dari hasil penelitian diatas berdasarkan uji simultan yang diolah oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian dari uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $15.446 > 3,15$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara statistic menunjukkan bahwa H_3 yang menyatakan pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja di PT. MAAQO. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2016) memiliki hasil bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel Pelatihan Kerja (X1) dapat dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dinyatakan terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel Pelatihan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT MAAQO Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau. PT. Zanaf Publishing.
- Afni Fuanida, 2013. "*Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*". Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNDIP.

- Andi Pettarani, Herman Sjahrudin, Abd.Mansyur, 2018. "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*". Jurnal Organisasi dan Manajemen.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Darodjat, 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Endang Haryati & Jessica Debora Sibarani, 2015. "*Pengaruh Platihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan*". Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02.
- Erwin Firdiyanti, 2017. "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*". Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Ferdinand Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komarudin, 2018. "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines*". Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.1, No.2.
- Mangkunegara, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mufti Aspiyah, S. Martono, 2016. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatiham Pada Produktivitas Kerja*". Management Analysis Journal 5 (4).
- Nurhayati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Yrama Widya.

- Nurlaela Eva Puji Lestari, 2018. *“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries”*. Ejournal Manajemen Administrasi Volume 2 No. 2 September.
- Ni Kadek Ira Agustini, Sagung Kartika Dewi, 2019. *“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan”*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 1.
- Puspita Indah Hardiyanti, 2017. *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Persero Kawasan Berikat Nusantara (PT.KBN)Strategic Business Unit (SBU) Kawasan Cakung di Jakarta Utara*. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi Volume 1, No. 2.
- Ririn Suriantini, Drs. Machasin , Drs. Chairul Amsal , 2015. *“Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan Perkebunan Wanna Jingga pada PT Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Singingi”*. JOM Fekon Vol. 2 No. 1.
- Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo, Lucky O.H. Dotulong, 2016. *“Analisis Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. POS dan GIRO Manado”*. Jurnal EMBA 187 Vol.4 No.2.
- Roni Falsah, 2013. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan di PT. Kabelindo Murni, tbk”*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 1 No 2.
- Safitri Indriyani, Farlianto, 2016. *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Islans Furniture”*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedermayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar Sofyan. 2015. *Statistik Parentik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswadi Yudi, 2016. *“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan”*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sutrisno Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Kencana.
- Widodo, 2018. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.