

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS DANA PROFITRI

Rati Bayumi¹, Iskandar Ali Alam²
ratibayumi1507@gmail.com¹, iskandar@ubl.ac.id²
Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dengan demikian peneliti menggunakan sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi dikurangi peneliti yakni 34 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis kualitatif, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu untuk tetap meningkatkan tingkat kedisiplinan dan kualitas pelatihan sehingga produktivitas kerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

Kata Kunci: Disiplin kerja, pelatihan kerja, produktivitas kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence work discipline and job training have on work productivity. This type of research is quantitative research. The population in this study was 35 people, thus the researchers used a saturated sample in which all members of the population were reduced by the researchers, namely 34 people. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis using qualitative analysis, multiple regression analysis and the coefficient of determination. The results showed that work discipline and job training partially had a positive and significant effect on employee work productivity. Researchers concluded that the higher the level of employee discipline and the quality of training, the more employee work productivity will increase. Suggestions from this study are to continue to increase the level of discipline and quality of training so that employee productivity is well maintained.

Keywords : *work discipline, job training, work productivity.*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang, khususnya di bidang perusahaan faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Perusahaan adalah suatu kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Salah satu parameter yang dapat di gunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki indikator dalam penilaian produktivitas kerja.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk di lakukan . Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan

produktivitas kerja, terutama dari karyawan ataupun perusahaan itu sendiri (Pratiguna & Prasetyo, 2013). Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan sebuah organisasi. Dampak dari produktivitas yang meningkat bukan hanya keunggulan kompetitif namun juga membantu organisasi mencapai tujuan yang akan di capai dengan lebih efisien.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Trans Dana Profitri yang bergerak sebagai BUJP (Badan usaha jasa pengamanan). Setelah melakukan observasi lebih awal, dalam upaya meningkatkan mencapai tujuan perusahaan PT Trans Dana Profitri di hadapkan pada masalah kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Salah satu indikator yang menjadi tolak ukur hal tersebut di karenakan sepanjang tahun 2023 tidak mencapai target yang telah di tentukan perusahaan yakni 98%.

Tabel 1
Absensi Kehadiran PT. Trans Dana Profitri

No	Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
1	Januari	2	4	0	4	35
2	Februari	1	3	5	3	35
3	Maret	4	1	3	5	35
4	April	2	5	4	6	35
5	Mei	1	1	3	4	35
6	Juni	5	2	4	2	35
7	Juli	7	3	3	3	35
8	Agustus	3	3	0	3	35
9	September	3	2	4	4	35
10	Oktober	1	4	4	5	35
11	November	2	3	5	6	35
12	Desember	3	5	7	4	35
Jumlah		34	36	42	49	

Sumber : Data diolah tahun 2023 PT. Trans Dana Profitri

Dari data yang peneliti dapatkan dari data absensi tahun 2023 dari total 35 karyawan pada PT. Trans Dana Profitri sebanyak 42 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan 49 karyawan yang terlambat masuk. Dengan hal ini, tingkat kurang disiplinnya para karyawan

PT. Trans Dana Profitri mencapai 21,6 % . Ini di hitung dari jumlah keseluruhan total kehadiran karyawan selama setahun yaitu 420 kali (35 karyawan dikali 12 bulan) Sehingga dari target yang sudah di tentukan perusahaan yakni 98% menunjukan bahwa para karyawan PT. Trans Dana Profitri kurang kesadaran karyawan tentang kedisiplinan dan apabila ini di biarkan maka perusahaan tidak akan mencapai targetnya secara terus menerus dan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang harus di perhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu memberikan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jakson, 2002). Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Sunarto dalam Ambita, 2013). Latihan- latihan yang diberikan kepada karyawan juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras (Rustiana, 2002). Beberapa pelatihan yang di berikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas meliputi program Service Excelent, bela diri, kerohanian, K3, serta refreshment prokja secara berkala. Meskipun telah di lakukan pelatihan, pekerjaan yang terjadi di lapangan belum maksimal.

Dalam melaksanakan penelitian ini, banyak penelitian yang telah mengkaji tentang topik yang dibahas dalam penelitian ini. Namun, terdapat kesenjangan signifikan dalam literatur terkait bagaimana disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja. Maka dari itu penulis juga mengulas penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, yaitu penelitian oleh Mufti Aspiyah (2016) menunjukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Namun hasil yang berbeda pada Penelitian Sri Lestari (2020) menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu untuk mengatasi isu konseptual ini dengan memberikan definisi yang lebih jelas dan terukur untuk disiplin kerja dan pelatihan kerja. Penelitian ini juga akan menguji bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi produktivitas kerja secara simultan. Oleh karena itu selain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bahwa seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri dan seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri, penelitian ini juga sebagai panduan praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan disiplin dan pelatihan yang lebih efektif.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri? Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri?

TEORI DAN HIPOTESIS

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya (Santoso, 2018).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila adayang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Priansa, 2019).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Ramon, 2019).

Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga keahlian bisa sangat menunjang untuk kinerja para pekerja (Riniwati, 2016).

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan (Priansa, 2017),

Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan (Priansa, 2019)

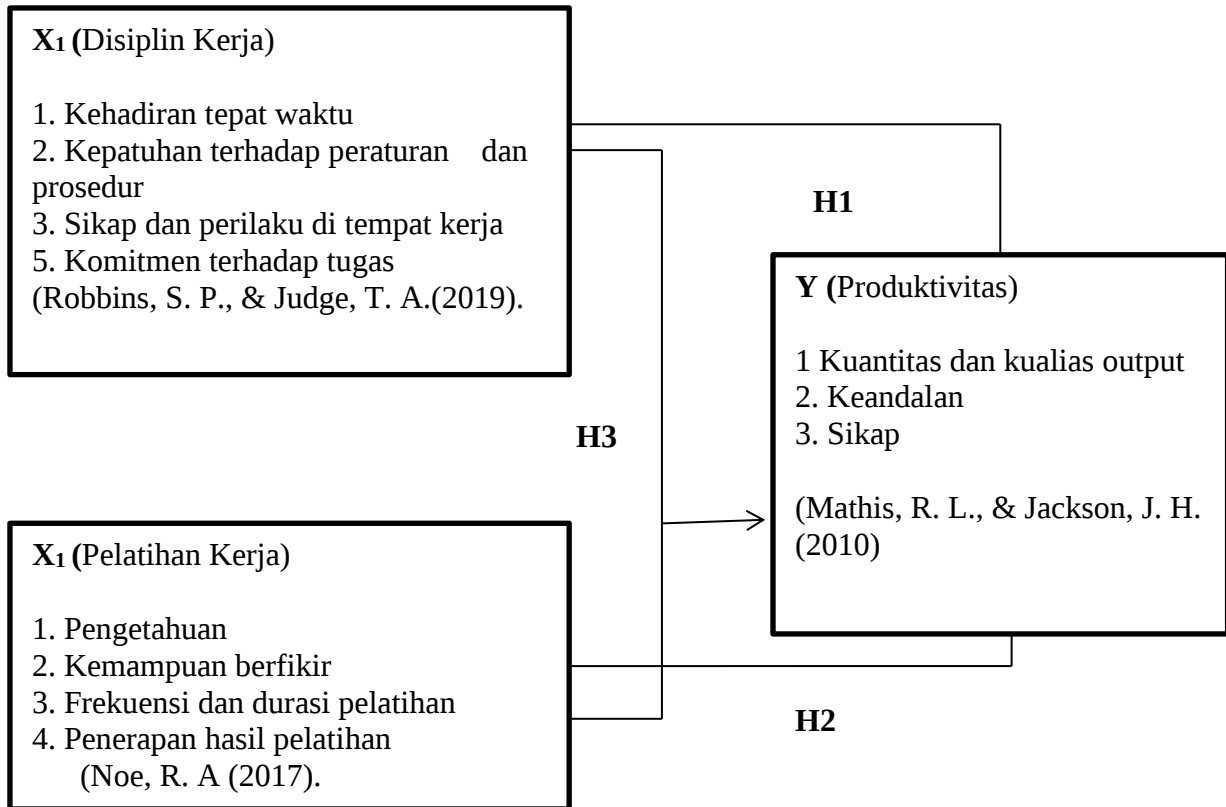
Produktivitas kerja menurut Cascio (1998) adalah produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku peralatan.

Sedarmayanti (2018) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kualitas, kuantitas dalam waktu tertentu.

Hipotesis merupakan sementara dari rumusan masalah yang harus di buktikan sebelum menentukan hipotesis penulis mencari tolak ukur dengan mengulas penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, yaitu penelitian oleh Mufti Aspiyah (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Namun hasil yang berbeda pada Penelitian Sri Lestari (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti menentukan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah: H1) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri, H2) Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri, H3) Terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri.

Berdasarkan hubungan antar variabel penelitian seperti yang di rumuskan dalam hipotesis, maka model penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Penelitian di lakukan pada PT. Trans Dana Profitri. Pelaksanaan penelitian di rencanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu Bulan April 2024 – Juni 2024. Objek penellitian ini adalah permasalahan disiplin kerja, pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Trans Dana Profitri dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel di kurangi peneliti yakni 34 karyawan di PT. Trans Dana Profitri. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari produktivitas kerja dengan tiga indikator yaitu kuantitas dan kualitas output, keandalan, sikap. Disiplin kerja diukur dengan enam indikator yaitu kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, sikap dan perilaku di tempat kerja, komitmen terhadap tugas. Pelatihan diukur dengan empat indikator yaitu pengetahuan, kemampuan berfikir, frekuensi dan durasi pelatihan, penerapan hasil pelatihan.

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila hasil r hitung $>$ r tabel (0,361), dan dikatakan tidak valid apabila hasil r hitung $<$ r tabel (0,361). Semua instrumen yang diuji pada tiap dimensi dalam penelitian ini valid. Artinya semua pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan teruji keabsahannya. Untuk uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,70. Semua instrumen yang diuji pada tiap dimensi dalam penelitian ini reliabel. Artinya semua pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan teruji keandalannya. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil dari observasi yaitu bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri selama satu tahun terakhir, bagaimana perilaku karyawan dalam hal

kedisiplinan, dan juga bagaimana pelatihan di tempat para karyawan bekerja. Hasil dari wawancara yang dilakukan yaitu peneliti dapat mengetahui produktivitas kerja karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan informasi mengenai pelatihan tenaga kerja. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5. Kuesioner terdiri dari tiga variabel yang akan diukur yaitu produktivitas kerja (Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010), disiplin kerja (Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019), lingkungan kerja (Noe, R. A (2017).

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, Uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi parsial dengan menggunakan SPSS versi 21. Uji T dilakukan dengan kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan dengan acuan: Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji F dihitung tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diukur dengan nilai koefisien determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3291), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,948 dan paling rendah 0,581. Dengan demikian seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Disiplin kerja				
Butir 1	0,633	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,581	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,923	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,907	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,847	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,816	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,895	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,921	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,931	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,920	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pelatihan kerja				
Butir 1	0,901	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,893	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,911	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,905	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,835	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,842	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,948	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,905	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,837	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,929	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Produktivitas kerja				
Butir 1	0,896	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,862	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,901	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,870	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,889	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,812	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,862	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,910	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,916	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,900	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 dan variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha</i> <i>Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Disiplin kerja	0,944	0,8000-0,1000	Sangat Tinggi
Pelatihan kerja	0,971	0,8000-0,1000	Sangat Tinggi
Produktivitas kerja	0,968	0,8000-0,1000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas. Nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,944 untuk disiplin kerja (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,971 untuk variabel pelatihan kerja (X_2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,968 untuk variabel produktivitas kerja (Y) sehingga semua instrument pernyataan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya dan diandalkan karena nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh melebihi 0,70 sehingga instrument layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

1) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif dengan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian di analisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial menggunakan analisis statistik inferensial, menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{50-10}{5} = 8$$

Interval:

10-17	: Sangat Tidak Baik
18-25	: Buruk
26-33	: Sedang
34-41	: Baik
42-50	: Sangat Baik

Tabel 3
Pernyataan Pada Variabel Disiplin kerja (X_1)

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42-50	19	55,9
Baik	34-41	11	32,4
Sedang	26-33	0	0,0
Tidak Baik	18-25	2	5,9
Sangat Tidak Baik	10-17	2	5,9
Total		34	100

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 34 responden yang menyatakan kategori sangat tidak baik mengenai disiplin kerja (X_1) sebanyak 2 orang (5,9%), sebanyak 2 orang (5,9%) termasuk kategori tidak baik, sebanyak 11 orang (32,4%) termasuk kategori baik dan sebanyak 19 orang (55,9%) termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masuk dalam kategori baik.

Selanjutnya dilakukan analisis per indikator mengukur persentase pencapaian skor riil dengan menggunakan analisis statistik inferensial, menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{\% \text{ max}-\% \text{ min}}{K}$$
$$I = \frac{100\%-20\%}{5} = 16\%$$

- Interval:
- 84,00-100 : Sangat Baik
 - 68,00-83,99 : Baik
 - 52,00-67,99 : Sedang
 - 36,00-51,99 : Tidak Baik
 - 20,00-35,99 : Sangat Tidak Baik

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Jumlah Skor Per Indikator Disiplin Kerja

No	Item variabel	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kategori
1	Saya selalu datang tepat waktu setiap hari kerja.	170	135	79	Baik
2	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	170	113	66	Sedang
3	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja.	170	142	84	Baik
4	Saya mengikuti prosedur kerja dengan baik.	170	142	84	Baik
5	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan.	170	135	79	Baik
6	Saya merasa hasil kerja saya memuaskan.	170	135	79	Baik
7	Saya selalu menunjukkan sikap profesional di tempat kerja.	170	140	82	Baik
8	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.	170	140	82	Baik
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu.	170	139	82	Baik
10	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.	170	141	83	Baik
Jumlah		1700	1362	801	Baik
Rata-rata		170	136	80,1	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa rata-rata nilai indikator dari variabel disiplin kerja sebesar 80,1% yang termasuk dalam kategori baik.

2) Pelatihan kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial menggunakan analisis statistik inferensial, menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{50-10}{5} = 8$$

Interval:

10-17 : Sangat Tidak Baik
 18-25 : Buruk
 26-33 : Sedang
 34-41 : Baik
 42-50 : Sangat Baik

Tabel 5
 Pernyataan Pada Variabel Pelatihan kerja (X₂)

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42-50	13	38,2
Baik	34-41	15	44,1
Sedang	26-33	3	8,8
Tidak Baik	18-25	1	2,9
Sangat Tidak Baik	10-17	2	5,9
Total		34	100

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 34 responden yang menyatakan kategori sangat tidak baik mengenai pelatihan kerja (X₂) sebanyak 2 orang (5,9%), sebanyak 1 orang (2,9%) termasuk kategori tidak baik, sebanyak 3 orang (8,8%) termasuk kategori sedang, sebanyak 15 orang (44,1%) termasuk kategori baik dan sebanyak 13 orang (38,2%) termasuk kategori sangat baik.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja pegawai masuk dalam kategori baik. Selanjutnya dilakukan analisis per indikator mengukur persentase pencapaian skor riil dengan menggunakan analisis statistik inferensial, menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{\% \text{ max} - \% \text{ min}}{K}$$

$$I = \frac{100\% - 20\%}{5} = 16\%$$

Interval:

84,00-100 : Sangat Baik
 68,00-83,99 : Baik
 52,00-67,99 : Sedang
 36,00-51,99 : Tidak Baik
 20,00-35,99 : Sangat Tidak Baik

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Jumlah Skor Per Indikator Pelatihan kerja

No	Item variabel	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kategori
1	Program pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya.	170	132	78	Baik
2	Materi pelatihan disampaikan dengan baik dan mudah dipahami.	170	132	78	Baik
3	Pelatihan yang saya terima membantu saya dalam menjalankan tugas sehari-hari.	170	134	79	Baik
4	Materi pelatihan sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	170	133	78	Baik
5	Saya merasa frekuensi pelatihan yang diberikan sudah memadai.	170	134	79	Baik
6	Durasi pelatihan cukup untuk mendalami materi yang disampaikan.	170	129	76	Baik
7	Saya dapat menerapkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan saya.	170	130	76	Baik
8	Pelatihan membantu meningkatkan kinerja saya.	170	136	80	Baik
9	Saya merasa lebih percaya diri setelah mengikuti pelatihan.	170	131	78	Baik
10	Saya mendapatkan dukungan yang cukup dari perusahaan untuk mengikuti pelatihan.	170	131	77	Baik
Jumlah		1700	1324	779	Baik
Rata-rata		170	231	77,9	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa rata-rata nilai indikator dari variabel pelatihan kerja sebesar 77,9% yang termasuk dalam kategori baik.

3) Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial menggunakan analisis statistik inferensial, menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{50-10}{5} = 8$$

Interval:

10-17 : Sangat Tidak Baik

18-25 : Buruk

26-33 : Sedang

34-41 : Baik

42-50 : Sangat Baik

Tabel 7
Pernyataan Pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42-50	15	44,1
Baik	34-41	14	41,2
Sedang	26-33	3	8,8
Tidak Baik	18-25	0	0,0
Sangat Tidak Baik	10-17	2	5,9
Total		34	100

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 34 responden yang menyatakan kategori sangat tidak baik mengenai produktivitas kerja (Y) sebanyak 2 orang (5,9%), sebanyak 3 orang (8,8%) termasuk kategori sedang, sebanyak 14 orang (41,2%) termasuk kategori baik dan sebanyak 15 orang (44,1%) termasuk kategori sangat baik.

Selanjutnya dilakukan analisis per indikator mengukur persentase pencapaian skor riil dengan menggunakan analisis statistik inferensial, menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$\% \text{ max-\%min}$$

$$I = \frac{\quad}{K}$$

$$I = \frac{100\%-20\%}{5} = 16\%$$

Interval:

84,00-100 : Sangat Baik

68,00-83,99 : Baik

52,00-67,99 : Sedang

36,00-51,99 : Tidak Baik

20,00-35,99 : Sangat Tidak Baik

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Jumlah Skor Per Indikator Produktivitas kerja

No	Item variabel	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang ditargetkan.	170	133	78	Baik
2	Saya bisa bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.	170	137	81	Baik
3	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.	170	134	79	Baik
4	Hasil kerja saya sering kali memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan.	170	131	77	Baik
5	Saya menggunakan waktu kerja saya secara efisien.	170	139	82	Baik
6	Saya jarang membuang waktu di tempat kerja.	170	136	80	Baik

No	Item variabel	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kategori
7	Saya berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	170	139	82	Baik
8	Pekerjaan saya membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan.	170	131	77	Baik
9	Saya bekerja dengan baik baik secara individu maupun dalam tim.	170	135	79	Baik
10	Tim kerja saya selalu mencapai hasil yang memuaskan.	170	134	79	Baik
Jumlah		1700	1349	794	Baik
Rata-rata		170	135	79,4	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa rata-rata nilai indikator dari variabel produktivitas kerja sebesar 79,4% yang termasuk dalam kategori baik.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji T, uji F dan Koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 9

Ainailisis Reigreisi Beirgaindai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.598	2.855		1.260	.217
Disiplin_kerja	.336	.154	.358	2.178	.037
Pelatihan_kerja	.581	.164	.583	3.546	.001

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 3,598 + 0,336 X_1 + 0,581 X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

1. Produktivitas kerja bernilai 3,598 jika variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja bernilai tetap.
2. Variabel disiplin kerja sebesar 0,336 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat 0,336 satuan.
3. Variabel pelatihan kerja sebesar 0,581 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pelatihan kerja sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat 0,581 satuan.

Dari pernyataan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,336 (positif) yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat dan variabel lainnya diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,336.

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,581 (positif) yang artinya pelatihan berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika

pelatihan semakin baik dan variabel lainnya diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,581.

Setelah pengujian Analisis Regresi selanjutnya di lakukan Uji T, berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.598	2.855		1.260	.217
Disiplin_kerja	.336	.154	.358	2.178	.037
Pelatihan_kerja	.581	.164	.583	3.546	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa:

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,178 ($t_{hitung} = 2,178 > t_{tabel} = 1,697$) yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri.
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja sebesar 3,546 ($t_{hitung} = 3,546 > t_{tabel} = 1,697$) yang berarti bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri.

Setelah pengujian Uji T selanjutnya dilakukan Uji F, berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka di peroleh data sebagai berikut

Tabel 11

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2345.173	2	1172.587	84.092	.000 ^b
	Residual	432.268	31	13.944		
	Total	2777.441	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_kerja, Disiplin_kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh $F_{hitung} = 84,092 > F_{tabel} = 19,4624$ yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri.

Setelah pengujian Uji F selanjutnya dilakukan pengujian Koefisien Determinasi, berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 12

Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.834	3.73418

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_kerja, Disiplin_kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,844 \times 100\% = 84,4\%$ yang artinya besarnya pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Dana Profitri adalah sebesar 84,4% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y karyawan PT BCN,
2. Terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y karyawan PT BCN, dan
3. Terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y karyawan PT BCN

DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). 3.1 Teori Lingkungan Kerja - Indikator Lingkungan Kerja - Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ali, U. I. (2014). 1. Skala Likert X1, X2 - Hubungan Minat Belajar Dengan Hasil Belajar Kompetensi Kejuruan Gambar Teknik Siswa Kelas X Teknik Kendaraan Ringan Di Smk Negeri 8 Padang. Jurnal Penelitian, 3(1), 1–16. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/poto/article/view/929/679>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). 2. Teori - Beban Kerja. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Febri, F. A. (2015). 1. Pendahuluan - Pengaruh Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 143–154.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Persamaan Regresi Linear Berganda - Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nasution, Y. (2017). 2. Skala Likert Y - Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Mitra Boga Tama. Jppp - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi, 1(1), 107–115. <https://doi.org/10.21009/jppp.011.15>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). 2. Pendahuluan - Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(2), 164–173.

- Nursilawati, M., Nurhasanah, E., & Triyadi, S. (2021). 1. 2 Metodologi Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel. *Literasi : Jurnal Bahasa Dan Sastra Indonesia Serta Pembelajarannya*, 5(2), 317. <https://doi.org/10.25157/Literasi.V5i2.5901>
- Priyono. (2007). 3. Pendahuluan - Pengantar Manajemen. Penerbit Zitama Publisher.
- Roby. R, Alam. I. A, & Dunan. H. (2016). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pegadaian (Persero) Area Lampung. *Jurnal Visionist*, Vol. 5(Nomer 2, September 2016), 42–52. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1750/1808>
- Rustan, Fauzan Ahmad. (2019). 1.1 Teori Lingkungan Kerja - Indikator - Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makasar. *Robbins Dalam Artadi*, 8(1), 7.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). 4 . Pendahuluan - Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Da. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Soni, A. H. (2023). Metode Pengumpulan Data - Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Repository Uin Jkt*, 1–180. <https://repository.uir.ac.id/10044/1/165210204.pdf>
- Wiliandari, Y. (2019). 1. Teori - Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/Society.V6i2.1475>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). 4. Pendahuluan - Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/Inisiatif.V1i4.344>