



Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)

Rani Wahyu Tri Utami

Universitas Raden Mas Said Surakarta

Keywords:
training,
motivation,
discipline,
employee
productivity

Abstract

This study aims to determine the effect of the application of job training, work motivation, and work discipline on employee productivity conducted at CV. Laksana Karoseri Ungaran. The method used in this research is quantitative research method. The population of this study were 60 operational employees of the Body and Frame section of CV. Laksana Karoseri Ungaran. This study uses multiple regression analysis tests and hypothesis testing with data processing and it uses the application program IBM SPSS 23 for windows. The result of this study showed that, there is no positive and significant relationship between job training and work motivation on employee productivity at CV. Laksana Karoseri Ungaran. While the work discipline variable has a positive and significant effect on employee productivity at CV. Laksana Karoseri Ungaran. However, it was found that jointly or simultaneously the variables of job training, work motivation, and work discipline had a positive and significant effect on employee productivity at CV. Laksana Karoseri Ungaran.

<i>Kata kunci:</i>	<i>Abstrak)</i>
pelatihan, motivasi, disiplin, produktivitas karyawan	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Total responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan operasional khusus bagian Body dan Rangka CV. Laksana Karoseri Ungaran. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan olah data menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23. Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa, tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Namun ditemukan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.</p>

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi menyebabkan persaingan ketat dalam semua bidang kehidupan. Perusahaan pastinya akan mencari karyawan yang memiliki potensi memadai guna memberikan pelayanan terbaik serta bermanfaat pada konsumen. Perusahaan dalam hal ini berorientasi pada nilai serta tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan. Supaya perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya, maka perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain merupakan Sumber Daya Manusia (Hariandja, 2002). Menurut Wibowo (2021) Komponen utama dalam sebuah organisasi, adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dapat disimpulkan bahwa SDM mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas suatu organisasi. Persaingan bisnis global dapat terlihat jelas, bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan dalam sumber daya manusianya. Aset besar dalam perusahaan terdapat pada sumber daya manusianya.

Pada hakikatnya organisasi bukan saja mengharapakan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil. Bagian terpenting dalam suatu organisasi adalah mau

bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja optimal. Sumber daya manusia saya tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan bakat, keterampilan dan kemampuannya. SDM yang memiliki disiplin kerja tinggi ternyata juga harus diimbangi pada pelatihan.

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara *afektif* (sikap), *kognitif* (pengetahuan) dan *psikomotoriknya* (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan- hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan (Bariqi, 2018).

Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi. Motivasi juga disebut sebagai motivasi, keinginan, dukungan, atau cukup - cukup yang dapat membangkitkan dan memotivasi seseorang untuk mereduksi dan menanggapi dorongan-dorongannya sendiri sehingga dapat bertindak dan bertindak dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang optimal. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung mereka dalam pelaksanaan tugasnya. Dukungan kerja yang baik mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan (Andika et al., 2019).

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor. Guna meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin dalam bekerja sangat diperlukan oleh karyawan. Masalah disiplin kerja harus diperhatikan karena apabila seseorang karyawan pada suatu perusahaan tidak mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka tujuan dan produktivitas kerja karyawan akan sulit tercapai. Dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan pastinya akan melakukan hal yang dapat mencapainya bagaimanapun caranya. Sehingga dalam hal ini perlu adanya manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Human Capital Theory

Seiring berkembangnya teori ini, konsep human capital dapat didefinisikan menjadi tiga. Konsep pertama adalah human capital sebagai aspek individual. Konsep ini menyatakan bahwa modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri manusia, seperti pengetahuan dan keterampilan (Nurkholis, 2016). Bahwa human capital merupakan pengetahuan, kompetensi, sikap, kesehatan, dan sifat yang dimiliki oleh manusia.

Konsep kedua menyatakan bahwa human capital merupakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui berbagai aktivitas pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan. Menurut Alan dalam Nurkholis (2016) konsep utama model ini adalah bahwa human capital merupakan sesuatu yang didapatkan melalui akumulasi suatu proses tertentu. Konsep ini menganggap human capital tidak berasal dari pengalaman manusia.

Konsep ketiga memandang human capital melalui perspektif orientasi produksi. Romer (1999) dalam Nurkholis (2016) menyatakan bahwa human capital merupakan sumber mendasar dari produktifitas ekonomi. Rosen (1999) dalam Nurkholis (2016) human capital juga merupakan sebuah investasi yang dilakukan manusia untuk meningkatkan produktifitasnya.

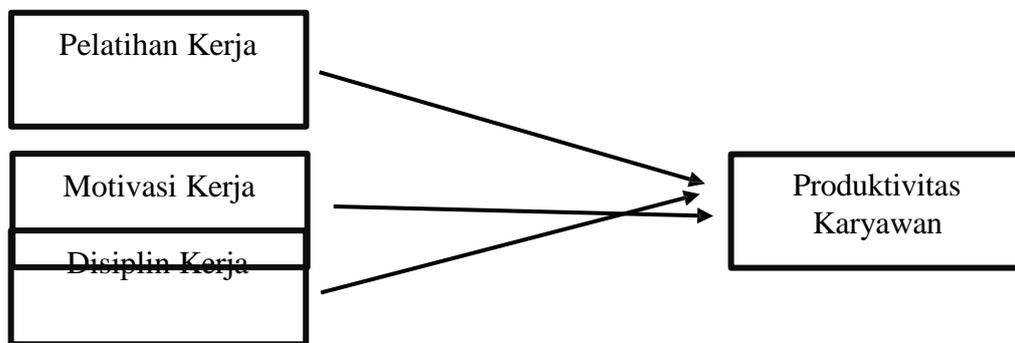
Two Factor Theory Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228) dalam Andriani et al (2017), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*) merupakan faktor pemeliharaan berkaitan dengan sifat manusia yang menginginkan kedamaian. Menurut *Herzberg*, kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berkelanjutan karena kebutuhan ini hilang setelah terpuaskan.
2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*) menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job*

content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan kajian di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Faktor Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu (Saharlah & Hasanuddin, 2022). Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi pelatihan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Kuswibowo & Suksesty, 2021).

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima (Rosilawati & Sutoro, 2022).

Variabel motivasi kerja tidak pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo (Wau, 2022). Hasil dari pengujian mengemukakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena banyak

pekerja yang masih bekerja lembur tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas tenaga kerja (Berlian & Rafida, 2022).

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama (Salami, 2021). Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sukardi, 2021). Terdapat pengaruh bersama yang positif dan signifikan antara motivasi serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin (Mindari, 2022).

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu peneliti akan berusaha untuk menemukan apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dalam (Sugiyono, 2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian ini meliputi: populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan analisis data (Sugiyono, 2019).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas pengaruh antar variabel atau hubungan efek antar variabel dengan menguji hipotesis atau mengkonfirmasi hubungan efek antar variabel. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan dicatat oleh peneliti langsung dan data sekunder adalah data yang berasal dari CV. Laksana Karoseri Ungaran. Yang mana sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Program analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 23.0.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dalam (Sugiyono, 2019) *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel. *Non probability sampling*, metode yang digunakan adalah *convenience sampling*. Dijelaskan dalam (Sugiyono, 2019) *convenience sampling* adalah metode dimana penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti (Sugiyono, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Laksana Karoseri Ungaran yang dilakukan pada bulan Februari 2022. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara offline melalui media cetak pada bulan Januari hingga Februari 2023. Jumlah responden yang digunakan adalah 60 data. Responden berasal dari karyawan operasional bagian Body dan Rangka CV. Laksana Karoseri Ungaran dengan latar belakang yang berbeda-beda dilihat dari domisili, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pendapatan tiap bulan, dan lama bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (studi kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran), oleh karena itu pilihan ini menggunakan metode kuantitatif di mana berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden.

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara offline ke CV. Laksana Karoseri Ungaran pada bagian Body dan Rangka. Dari data yang telah terkumpul akan diidentifikasi berdasarkan domisili, umur, pendidikan terakhir, pendapatan tiap bulan, dan lama bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui secara umum gambaran dari responden dalam penelitian ini.

Pengujian dan Hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Persyaratan model regresi terdistribusi secara normal adalah apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji *kolmogorov smirnov* lebih besar ($p > 0,05$). Berikut ini tabel 1 hasil perhitungan SPSS uji normalitas :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

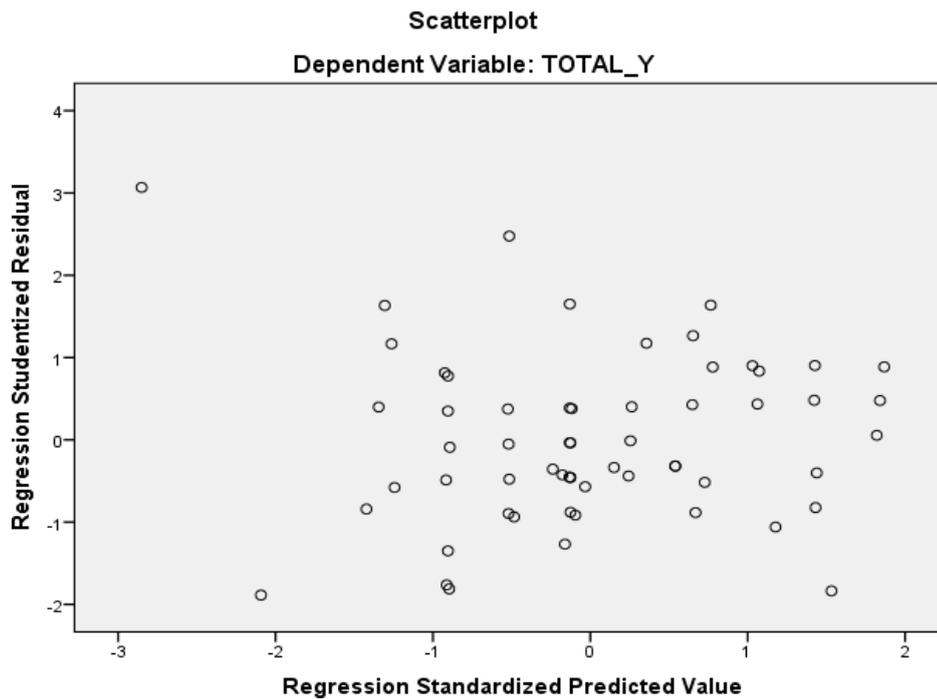
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33574899
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.063
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer (diolah), 2023

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer (diolah), 2023

Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plot. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas salah satunya Uji Park.

Uji Park dilakukan dengan cara melakukan pemangkatan terhadap residual, lalu di lakukan transformasi LN (logaritma natural) baru kemudian melakukan regresi terhadap variabel independen. Hasil pengujian Uji Park dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Park

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.884	2.662		1.083	.283
TOTAL_X1	.190	.145	.242	1.308	.196
TOTAL_X2	-.135	.154	-.162	-.877	.384
TOTAL_X3	-.170	.119	-.204	-1.431	.158

a. Dependent Variable: LN_1

Sumber: data primer (diolah),2023

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan SPSS uji multikolinearitas dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3 . Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,490	2,041	Terbebas dari Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,490	2,039	Terbebas dari Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,829	1,206	Terbebas dari Multikolinearitas

Sumber: data primer (diolah), 2023

Uji F

Hasil perhitungan dari SPSS tentang uji F dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.512	3	118.837	20.675	.000 ^b
	Residual	321.888	56	5.748		
	Total	678.400	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: data primer (diolah), 2023

Uji Determinasi (R²)

Hasil perhitungan dari SPSS tentang uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.500	2.397	2.040

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: data primer (diolah), 2023

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi disini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) yakni pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas karyawan pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Tabel 6 . Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.754	3.008		4.573	.000		
Pelatihan Kerja	.077	.164	.061	.466	.643	.490	2.041
Motivasi Kerja	-.067	.174	-.050	-.382	.704	.490	2.039
Disiplin Kerja	.957	.134	.719	7.117	.000	.829	1.206

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: data primer (diolah),2023

Berdasarkan pengolahan hasil output di atas diperoleh persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,754 + 0,077 X_1 + (-0,067) X_2 + 0,957 X_3$$

Uji Hipotesis (Uji T)

Untuk mengetahui t tabel terlebih dahulu mencari df dengan rumus $df=n$ (banyak data) - k (banyaknya variabel penelitian), sehingga ditemukan $df= 60-4= 56$. Untuk t tabel dengan $df=56$ pada signifikasi 0,05 two tailed test maka ditemukan t tabel sebesar 2,003. Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H0 = artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 = artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesisi (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Pelatihan Kerja (X1)	0,466	2,003	0,643
Motivasi Kerja (X2)	-0,382	2,003	0,704
Disiplin Kerja (X3)	7,117	2,003	0,000

Sumber: data primer (diolah), 2023

Pembahasan Hasil Analisis Data

Hasil pembahasan penelitian ini secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis pertama yang menyatakan H1 = pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dari Tabel 4. 15 diketahui t hitung 0,466 sedangkan t tabel sebesar 2, 003 atau t hitung < t tabel. Untuk nilai signifikan pelatihan kerja sebesar 0,643 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau 0,643 > 0,05 hal ini berarti bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Hal ini menandakan pelatihan kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga ada tidaknya pelatihan kerja di CV. Laksana Karoseri Ungaran diterapkan atau tidak kepada karyawan, mereka akan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal untuk menghasilkan produktivitas yang baik yang mana berarti ada faktor yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Selain itu hal ini dapat terjadi juga karena untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan telah menyediakan SOP (Standard Operational Procedure) sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas yang akan dilakukan. Dengan mematuhi SOP, karyawan dapat melakukan tugasnya secara mandiri.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis kedua yang menyatakan H2 = motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dari Tabel 4.

15 diketahui t hitung $-0,382$ sedangkan t tabel sebesar $2,003$ atau t hitung $< t$ tabel. Untuk nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,704$ nilai ini di atas nilai alpha sebesar $0,05$ atau $0,643 > 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Hal ini menandakan motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya perusahaan yang dibangun pada CV. Laksana Karoseri Ungaran oleh pimpinan perusahaan sebetulnya sudah cukup baik. Pimpinan perusahaan dan jajarannya, dalam hal ini HRD selalu terbuka kepada karyawan yang membutuhkan masukan atau kepada karyawan yang sedang dalam posisi terdapat masalah. Perusahaan juga selalu berusaha mengadakan briefing kepada karyawan setiap seminggu sekali guna menunjang motivasi kerja karyawan. Tetapi, dalam hasil penelitian ini menandakan bahwasannya hal tersebut masih kurang efektif untuk menunjang produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis ketiga yang menyatakan $H_3 =$ disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dari Tabel 4. 15 diketahui t hitung $7,117$ sedangkan t tabel sebesar $2,003$ atau t hitung $> t$ tabel. Untuk nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,000$ nilai ini di atas nilai alpha sebesar $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Hal ini menandakan disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal-hal yang diterapkan di dalam perusahaan dalam menumbuhkan jiwa disiplin kerja karyawan cukup beranekaragam. Karyawan dilarang untuk membawa HP kecuali karyawan bagian kantor, dikarenakan tegangan listrik yang tinggi di dalam pabrik dan fokus karyawan akan terpecah. Karyawan bekerja 5 hari dalam seminggu, dan bekerja

dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.30 WIB dengan waktu istirahat 1 jam pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Karyawan akan dihadang oleh satpam yang bertugas jika belum saatnya pulang atau jam istirahat jadi ketepatan waktu sangat diterapkan di perusahaan ini. Perusahaan juga akan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat datang dengan memotong gaji, jika ada karyawan yang datang untuk melakukan konfirmasi keterlambatan perusahaan akan dapat menerima dengan baik. Hal ini ternyata dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nya perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dimana t hitung 0,466 sedangkan t tabel sebesar 2,003 atau t hitung $<$ t tabel. Untuk nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,643 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,643 > 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nya perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dimana t hitung -0,382 sedangkan t tabel sebesar 2,003 atau t hitung $<$ t tabel. Untuk nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,704 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,643 > 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini menandakan motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nya perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dimana t hitung 7,117 sedangkan t tabel

sebesar 2,003 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini menandakan disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Terdapat pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,675 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk mengetahui F tabel ditentukan dahulu derajat kebebasan (df_1 dan df_2), dengan menggunakan signifikansi $\alpha=0,05$ atau 5%. Berdasarkan hasil output SPSS di atas besarnya nilai F tabel diperoleh dari $df_1=3$ dan $df_2= 56$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka F tabel adalah 2,77. Artinya $20,675 > 2,77$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi yakni pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang penulis ajukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini antara lain: 1) Mengingat disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran, bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas disiplin kerja dalam kehidupan pribadi masing-masing. Karena nilai disiplin kerja tersebut berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas karyawan. Juga bagi pihak manajemen agar dapat mendorong dan memfasilitasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. 2) Bagi pihak manajemen CV. Laksana Karoseri Ungaran dapat mengevaluasi kembali untuk meningkatkan dan menonjolkan eksistensi pelatihan dan motivasi pada perusahaan. Karena pelatihan dan motivasi memiliki peluang yang cukup besar untuk memberikan

pengaruh terhadap produktivitas karyawan, hanya saja karyawan kurang bisa melihat eksistensi dari adanya pelatihan dan motivasi tersebut yang sebenarnya ada pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi* (A. L. dan T. Q. Media (ed.); Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 18–24. <https://doi.org/10.37403/strategic.v2i1.36>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Alsama, O., & Abunar, M. (2021). The Impact Of Training And Development On Employee Productivity: Private Companies In Saudi Arabia-Palarch's. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(14), 711–720.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–205. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpap>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Elaho, O. B., & Odion, A. (2022). The Impact of Work Environment on Employee

Productivity: A Case Study of Business Centers in University of Benin Complex.
Amity Journal of Management Research, 5(1), 1-19.

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. In *Gramedia Wiokasarana Indonesia (GRASINDO)*.
- Hermawan, D. C., Dhamayanthi, W., & Ambarkahi, R. P. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember. *Jurnal Manajemen Agribisnis Dan Agroindustri*, 1(1), 9-17. <https://doi.org/10.25047/jmaa.v1i1.3>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 127- 132.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Kuswibowo, C., & Suksesty, C. E. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Simposium Nasional Multidisiplin*, 3(1), 2-8.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124-130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Mansur, Alam, A. R. N., & Sulvionita, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen Dan Akuntansi,"* 4(2), 61-68. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/137>
- Mansur, Suryatna, D., Bangki, R., Surlanti, & Rahmah, P. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(2), 232-238. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.161>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional

Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJSOMAS)*, 02(02), 1-16. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas>

- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.205>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1-21.
- Nurhayati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 561-570. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1341>
- Nurkholis, A. (2016). Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia : Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *INA RXIV PAPERS*, 1-16. [10.31227/osf.io/8trv7](https://doi.org/10.31227/osf.io/8trv7)
- Odiwo, W. O., Agol, N. M., Egielewa, P. E., Ebhote, O., Akhor, S. O., Ogbeide, F., & Ozuomode, D. C. (2022). Workplace democracy and employee productivity in construction firms. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 43-56. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p4>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 75-84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 10-27.
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., & Eryanto, H. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 25-32. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5131374>
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal*

Manajemen Pendidikan Islam, 2(1), 1-11.

- Rosilawati, E., & Sutoro, M. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Collection Lestari Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 195. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17119>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1-8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Saharlah, & Hasanuddin, B. (2022). Pemberdayaan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JAMUT)*, 7(4), 384-393.
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *Jurnal Empire*, 2(1), 110-117.
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806-815. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.385>
- Sari, E. Y., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 60-65. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/32718>
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Wijoyo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, XI(2a), 91-100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.263>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawani (ed.)). CV. Alfabeta. Sukardi.
- (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sunarto, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27-36.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan penting , yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produkti. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 187-196.

- Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022a). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(1), 163-173. <https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-per-akhir-2019->
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022b). Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 594-603.
- Thuda, A., Sari, J., & Maharani, A. (2019). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee's Productivity, and Company Performance. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(3), 240. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i3.188>
- Tura, T. B., Sunarsi, D., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (Pmi) Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/20131>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91-96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 37-47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo, A. S. (2021). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A. *Journal of Management Review*, 5(3).