



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITRA MAS

Lidya Pricilla¹, Irma Sari Octaviani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02478@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of job training and work discipline on employee productivity at PT. Mitra Mas either partially or simultaneously.*

Methods. *The method used is the associative method. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 50 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis.*

Findings. *The result of this research is that training has a positive and significant effect on Employee Work Productivity of PT. Mitra Mas. Work discipline has no positive and significant effect on Employee Work Productivity of PT. Mitra Mas. Simultaneously training and work discipline have a positive and significant impact on the Work Productivity of PT. Mitra Mas.*

Implication. *Companies need to improve job training methods to make it even better, besides that, employee work discipline needs to be stricter on employees who still ignore the rules that have been set by the company.*

Keywords. *Work training; Work Discipline; Work productivity.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas.

Implikasi. Perusahaan perlu meningkatkan metode pelatihan kerja agar lebih baik lagi, disamping itu disiplin kerja karyawan perlu lebih tegas kepada karyawan yang masih mengabaikan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci. Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berguna dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif. Sebuah organisasi bisnis yang berjalan secara alami memiliki kepercayaan sumber daya orang yang mendukungnya dalam melakukan tugas-tugas mereka dan mengambil akuntabilitas untuk melakukannya. Karena hampir setiap bisnis yang baru didirikan bercita-cita untuk mengalami pertumbuhan yang cepat selama operasi bisnisnya dan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, mengapa bisnis didirikan dalam skala besar atau kecil, keberadaannya dapat dipisahkan dari fitur sumber daya manusia.

Banyak bisnis bermunculan di era globalisasi saat ini, sehingga bisnis perlu dipersiapkan untuk beradaptasi dan membentengi diri agar mampu menghadapi segala hambatan di masa depan. Sangat penting bagi bisnis untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja baik selama prosedur ini. Karyawan yang selalu terlibat dan bertanggung jawab atas setiap operasi disebut sumber daya manusia dalam perspektif ini. Karena komponen manusia merupakan aktor utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Bagaimanapun majunya sarana dan prasarana yang dimiliki suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni akan menghambat pencapaian tujuan tersebut. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia maka semakin baik pula hasil yang dicapai, begitu pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil yang terjadi, (Fadilah, 2020).

PT. Mitra Mas berdiri sejak tahun 2008 guna memenuhi kebutuhan bangunan dalam menyatukan ruang luar dan dalam serta memasukkan unsur pencahayaan alami namun tetap menjaga kondisi ruangan dalam dari pengaruh ruang luar. Dengan meningkatnya kebutuhan akan kaca dan aluminium saat ini, maka tuntutan kaca dan aluminium tidak hanya satu warna tapi muncul kaca-kaca dan aluminium berwarna. Dalam hal ini PT. Mitra Mas tanggap dalam mengikuti perkembangan tersebut sebagai distributor dan contractor.

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 perbandingan 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 di saat sekarang ini maupun di masa 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 karyawan itu sendiri, (Siswadi, 2016).

Salah satu faktor yang disebutkan, untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan bisa memberikan pelatihan kerja kepada para karyawan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran dari seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas pekerjaan yang sesuai dengan standar dari perusahaan. Dalam lapangan pekerjaan sangat membutuhkan pengetahuan yang spesifik serta keterampilan, itu semua akan didapatkan oleh seorang pegawai dengan berjalannya program pelatihan kerja (Osman, 2021).

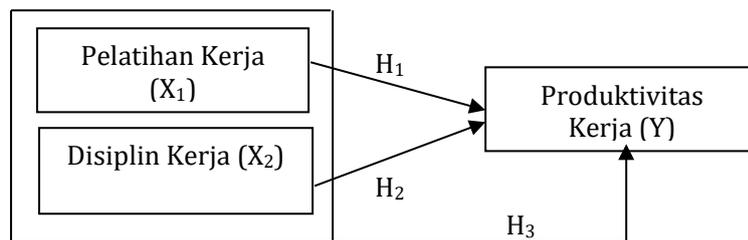
Menurut Irawan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri, (Harahap dan Sijabat, 2022). Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pelatihan Kerja. Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”. Gomes (2016:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Mangkunegara (2016:129) “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:87) bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”.

Produktivitas Kerja. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja
- H_{a1} : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja
- H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
- H_{a2} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
- H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
- H_{a3} : Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Mitra Mas yang beralamatkan di Jl Buara Tangerang Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah studi kasus sedangkan sifat penelitian asosiatif (hubungan) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Mas yang berjumlah 50 orang dengan teknik sampling jenuh.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Pelatihan Kerja Sumber : Mangkunegara (2011:57)	1. Instruktur	1, 2	Likert
	2. Peserta	3, 4	
	3. Materi	5, 6	
	4. Metode	7, 8	
	5. Tujuan	9, 10	
Disiplin Kerja Sumber : Sutrisno (2016)	1. Taat terhadap aturan waktu	1, 2	Likert
	2. Taat terhadap aturan perusahaan	3, 4	
	3. Taat terhadap aturan pada perilaku dalam bekerja.	5, 6	
	4. Taat terhadap aturan organisasi	7, 8	
Produktivitas Sumber : Mangkunegara (2013:67)	1. Kuantitas	1, 2	Likert
	2. Kualitas	3, 4	
	3. Tanggung Jawab	5, 6	
	4. Pelaksanaan Tugas	7, 8	
	5. Kemampuan Kerjasama	9, 10	

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pelatihan Kerja			
Pernyataan 1	0,557	0,2759	Valid
Pernyataan 2	0,420	0,2759	Valid
Pernyataan 3	0,496	0,2759	Valid
Pernyataan 4	0,624	0,2759	Valid
Pernyataan 5	0,310	0,2759	Valid
Pernyataan 6	0,330	0,2759	Valid
Pernyataan 7	0,565	0,2759	Valid
Pernyataan 8	0,567	0,2759	Valid
Pernyataan 9	0,490	0,2759	Valid
Pernyataan 10	0,487	0,2759	Valid
Disiplin Kerja			
Pernyataan 1	0,693	0,2759	Valid
Pernyataan 2	0,697	0,2759	Valid
Pernyataan 3	0,635	0,2759	Valid
Pernyataan 4	0,873	0,2759	Valid
Pernyataan 5	0,873	0,2759	Valid
Pernyataan 6	0,731	0,2759	Valid
Pernyataan 7	0,721	0,2759	Valid
Pernyataan 8	0,726	0,2759	Valid
Pernyataan 9	0,600	0,2759	Valid
Pernyataan 10	0,573	0,2759	Valid
Produktivitas Kerja			
Pernyataan 1	0,475	0,2759	Valid
Pernyataan 2	0,540	0,2759	Valid
Pernyataan 3	0,559	0,2759	Valid
Pernyataan 4	0,565	0,2759	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 5	0,423	0,2759	Valid
Pernyataan 6	0,470	0,2759	Valid
Pernyataan 7	0,360	0,2759	Valid
Pernyataan 8	0,545	0,2759	Valid
Pernyataan 9	0,690	0,2759	Valid
Pernyataan 10	0,699	0,2759	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) memiliki status valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari rumus $n-(2-1)$ ($50-(2-1) = 49$, dengan taraf signifikansi 5%) sehingga diperoleh nilai r_{tabel} 0,2759.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

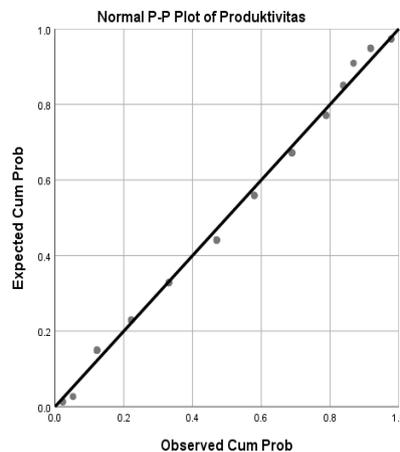
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0,633	0,600	Reliabel
Disiplin (X2)	0,848	0,600	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,717	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2022

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

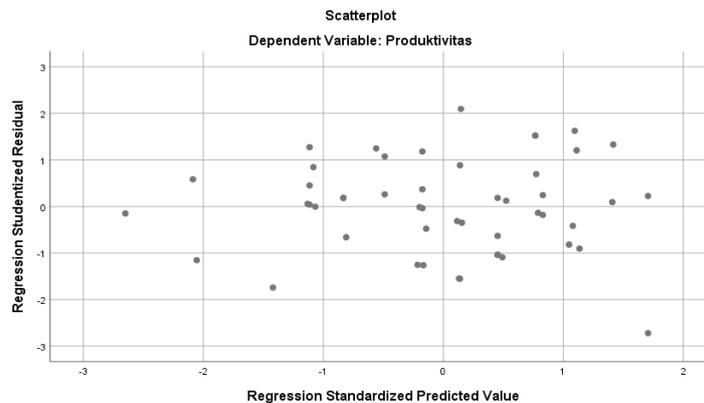
Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.950	1.053
	Disiplin	.950	1.053

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: data output yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin memperoleh nilai VIF 1,053 dan tolerance 0,950 Dari kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2022

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	10.708	5.752		1.862	.069
	Pelatihan	.730	.115	.686	6.343	.000
	Disiplin	.019	.105	.019	.176	.861

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,708 + 0,730X_1 + 0,019X_2$.

- Konstanta sebesar 10,708 bertanda negatif, dapat diartikan bahwa produktivitas kerja (Y) akan bernilai 10,708 pada pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol atau tidak ada.

- b. Nilai regresi sebesar 0,730 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah artinya semakin banyak pelatihan seorang karyawan dalam bekerja semakin produktivitas kerja meningkat 0,730.
- c. Nilai regresi sebesar 0,019 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah artinya semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja maka semakin semakin produktivitas kerja meningkat 0,019.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.708	5.752		1.862	.069
	Pelatihan	.730	.115	.686	6.343	.000
	Disiplin	.019	.105	.019	.176	.861

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil pengujian regresi pada tabel 5 angka sig (0,000 < 0,05) menunjukkan diterimanya Ha1 dan ditolaknya Ho1 yang berarti bahwa pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara parsial. Sedangkan angka sig (0,861 > 0,05) menunjukkan ditolaknya Ha1 dan diterimanya Ho1 yang berarti bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan secara parsial.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.038	2	104.019	91.910	.000 ^b
	Residual	15.845	14	1.132		
	Total	223.882	16			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disipin, Pelatihan

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 91.910 > F_{tabel} 4.05$ dengan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.455	2.48793

a. Predictors: (Constant), disiplin, Pelatihan

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,477 yang artinya bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar 52,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan selama melakukan penelitian diantaranya adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden bersifat bias, dengan demikian untuk penelitian selanjutnya menambah metode wawancara. Jumlah variabel yang diteliti hanya dua variabel saja sehingga untuk penelitian selanjutnya agar menambah jumlah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau. PT. Zanafa Publishing
- Dessler Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fadilah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PTMaan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. 2(2).
- Gomes, Faustino Cardoso. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 4(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Irawan, R. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta, II(1), 1-7
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Osman, (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Serdang 13 Jakarta. *IKRAITH-EKONOMIKA* No 3 Vol 4.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17(1).
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPED.009.2.7>.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Widodo, Eko Sampurno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar