

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PALANG MERAH INDONESIA  
(PMI) DI KOTA TANGERANG SELATAN**

**Theobaldus Boro Tura<sup>1\*</sup>, Denok Sunarsi<sup>2</sup>, Ali Zaenal Abidin<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen00660@unpam.ac.id<sup>1\\*</sup>](mailto:dosen00660@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;  
Diterbitkan: April-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sebesar 47,0%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,223 > 1,985$ ). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sebesar 43,4%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,582 > 1,985$ ). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 10,174 + 0,397X_1 + 0,355X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 54,0%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $55,775 > 2,700$ ).

**Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee productivity at the Indonesian Red Cross (PMI) in South Tangerang City. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research training have a significant effect on employee productivity by 47.0%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $9,223 > 1,985$ ). Work discipline has a significant effect on employee productivity by 43.4%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8,582 > 1,985$ ). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation  $Y = 10,174 + 0,397X_1 + 0,355X_2$  and the contribution of the effect is 54.0%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $55,775 > 2,700$ ).*

**Keywords: Training, Work Discipline, Employee Productivity**

## I. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan kinerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar tercapai sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu adanya strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. salah satu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan orang-orang untuk mengisi jabatan dalam organisasi. Karena Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi sehingga harus dikelola dengan baik karena Sumber Daya Manusia berperan menjalankan aktivitas kegiatan dalam organisasi. Dengan memperoleh Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas akan menguntungkan bagi pegawai maupun bagi organisasi.

Akan tetapi tanpa Sumber Daya Manusia organisasi tidak akan dapat berjalan sama sekali. melalui Sumber Daya Manusia yang efektif mengharuskan pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendaya gunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi agar tujuan yang di inginkan tercapai. Disisi lain organisasi juga harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan terus mengarahkan, membina dan mengembangkan pegawai di dalam bekerja oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja pegawai yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang, merupakan profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu kesehatan terhadap pelayanan transfusi darah sebab penting bagi masyarakat maka dari itu salah satu usaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya produktivitas kerja di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang, adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh pegawai di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang, Menurut Sedarmayanti (2019:196) menyatakan bahwa produktivitas “adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan”.

Menurut Hasibuan (2019:94) menyatakan produktivitas “adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil produktivitas secara berkualitas yang dicapai oleh seorang maupun kelompok dalam organisasi untuk meningkatkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam perusahaan.

Produktivitas kerja di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang mengalami peningkatan terhadap uraian penilaian pencapaian akan tetapi keterangan masih belum mencapai target sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan maka dari itu keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada masing-masing individu karena produktivitas kerja sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu, produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan perkembangan dan kemajuan dalam teknologi mengharuskan suatu organisasi memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dilakukan pengembangan dengan cara melakukan pelatihan pegawai. pelaksanaan pelatihan pegawai dimaksud agar pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kinerjanya. pelatihan mampu membentuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas dalam pekerjaannya. pelatihan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan pegawai dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Penting organisasi melakukan upaya peningkatan kemampuan pegawai dengan, salah satu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai, pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Adanya program pelatihan kerja akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para pegawai seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.

Berbagai cara untuk meningkatkan disiplin pegawai salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja. Karena pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai. Dengan memberikan pelatihan, pegawai akan timbul kepercayaan diri yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada kenyataan ini peneliti menemukan berbagai kendala yang ada di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang. Seperti kurangnya maksimalnya pemberian materi pelatihan, masih banyak peserta pelatihan yang tidak hadir, masih banyak pegawai yang sering terlambat, terkadang kinerja tidak tercapai.

Untuk menjamin agar pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif maka perlu ditetapkan disiplin kerja, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada diabaikan, atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang kurang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas karyawan di Unit Donor Darah pada PMI Kota Tangerang”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

Menurut Rivai (2019:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa “Disiplin Kerja “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

## 3. Produktivitas Pegawai

Menurut Sutrisno (2019:199) yang dimaksud kinerja pegawai adalah produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	98	30	48	37.93	4.057
Disiplin Kerja (X2)	98	27	46	38.22	3.690
Produktivitas Pegawai (Y)	98	31	46	38.81	3.643
Valid N (listwise)	98				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,793 dengan standar deviasi 4,057.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,822 dengan standar deviasi 3,690.

Produktivitas pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,881 dengan standar deviasi 3,643.

## 2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.174	2.758		3.689	.000
Pelatihan (X1)	.397	.085	.442	4.677	.000
Disiplin Kerja (X2)	.355	.093	.360	3.809	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,174 + 0,397X1 + 0,355X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,174 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas pegawai sebesar 10,174 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,397, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,397 maka produktivitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,355, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,355 maka produktivitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi pelatihan Terhadap produktivitas pegawai.

		Pelatihan (X1)	Produktivitas Pegawai (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,685 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

		Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,659 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.530	2.496

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,735 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.464	2.666

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,470 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,0% terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.428	2.755

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,434 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,4% terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.530	2.496

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,540 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,0% terhadap produktivitas pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi faktor lain.

### d. Uji Hipotesis

#### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap

produktivitas pegawai.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai.

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.461	2.545		6.074
	Pelatihan (X1)	.615	.067	.685	9.223

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,223 > 1,985), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pegawai diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.944	2.910		4.791
	Disiplin Kerja (X2)	.650	.076	.659	8.582

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,582 > 1,985), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	695.230	2	347.615	55.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	592.086	95	6.232		
	Total	1287.316	97			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (55,775 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan korelasi sebesar 0,685 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,223 > 1,985). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pegawai diterima.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan korelasi sebesar 0,659 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,582 > 1,985$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diterima.

## 3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,174 + 0,397X_1 + 0,355X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,735 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $55,775 > 2,700$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,223 > 1,985$ ).
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,582 > 1,985$ ).
- c. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $55,775 > 2,700$ ).

### 2. Saran

- a. Lembaga harus selektif dalam melakukan program pelatihan agar materi yang disampaikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai atau peserta pelatihan sehingga mampu menunjang pekerjaannya.
- b. Lembaga harus secara baik, transparan dan akuntabel mencatat kehadiran atau absensi pegawai secara baik dengan program atau sistem yang lebih akurat.
- c. Lembaga harus melakukan evaluasi terkait dengan kemampuan kerja pegawainya, jika ada yang belum sesuai untuk dilakukan pengayaan dan pembenahan, untuk yang sudah baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Dengan demikian akan terlihat mana yang sudah dicapai dan yang belum dicapai.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fadilah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas



- Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *BIMA: Journal Of Business And Innovation Management*, 2(2), 200-215.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P.(2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Askara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Paradise island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50-61.
- Istijanto (2016) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- 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.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. (2016). analisis pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. pos dan giro Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Nata, A. W., Herlambang, T., & Setyowati, T. (2017). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Insentif Pengaruhnya Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2(2), 180-192.
- Nurjaya, N., Dutawaskita, N. I., Erlangga, H., Hastono, H., & Sunarsi, D. (2022). Pengaruh Personal Selling Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Yang Berdampak Pada Loyalitas Pelanggan Pada PT. Lautan Surga di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 80-92.
- Rao Purba, (2014). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Sari, A. R. (2016). Analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. *ECONOMICA*, 25-38.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Keempat. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kesembilan Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Astra International Tbk–Tso Kapuk. *Mpu Procuratio*, 1(1 April), 124-132.
- Sudjana (2014) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.