



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NEXWAVE JAKARTA SELATAN

Nopi Oktavianti<sup>1</sup> <sup>2</sup>Hannya Maurelia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; <sup>2</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang  
[dosen02481@unpam.ac.id](mailto:dosen02481@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting, oleh karenanya SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Dari kriteria tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nexwave Jakarta Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 orang responden dan pengumpulan data diperoleh dari metode kuesioner serta studi pustaka dan metode analisis datanya dilakukan dengan SPSS. Hasil penelitian ini terbukti dari : uji validitas dan reabilitas instrumen, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi linier sederhana yang didapat sebesar 0.384 dan nilai t hitung  $4.924 < t$  tabel 1.669. Model regresi sederhana  $Y = 28.305 + 0.384X_1$  serta koefisien determinasi sebesar 0.278 yang artinya 27.8% disiplin kerja dipengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 72.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi linier sederhana yang didapat sebesar 0.623 dan nilai t hitung  $9.291 < t$  tabel 1.669. Model regresi sederhana  $Y = 16.979 + 0.623X_2$  serta koefisien determinasi sebesar 0.578 yang artinya 57.8% pelatihan kerja dipengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 42.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan uji F-hitung variabel X<sub>1</sub>  $24.244 < 3.14$  dan uji F-hitung variabel X<sub>2</sub>  $86.318 < 3.14$ . Model regresi berganda  $Y = 11.079 + 0.225X_1 + 0.539X_2$ . Koefisien determinasi R Square sebesar 0.664 atau 66.4% yang artinya 66.4% Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi variabel bebas Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja, sisanya 33.6% dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Pelatihan Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan.

### ABSTRACT

*Human resources are one of the important factors, therefore HR must be managed properly to increase the effectiveness and efficiency of the organization. From these criteria, it is hoped that human resources with high productivity will be formed. This study aims to determine how much influence work discipline and job training have on employee productivity at PT Nexwave South Jakarta. This research is quantitative in nature and this research uses a sample of 65 respondents and data collection is obtained from the questionnaire method and literature study and the data analysis method is carried out by SPSS. The results of this study were proven from: instrument validity and reliability test, correlation coefficient (R), coefficient of determination (R<sup>2</sup>), f test, t test, and multiple linear regression analysis. Work Discipline Variable (X<sub>1</sub>) on Employee Work Productivity (Y). The simple linear regression coefficient obtained is 0.384 and the t value is  $4.924 < t$  table 1.669. The simple regression model  $Y = 28.305 + 0.384X_1$  and the coefficient of determination is 0.278, which means that 27.8% of work discipline is influenced by employee productivity variables, while the remaining 72.2% is influenced by other factors outside of this study. Job Training Variable (X<sub>2</sub>) on Employee Work Productivity (Y). The simple linear*



regression coefficient obtained is 0.623 and the  $t$  value is  $9.291 < t$  table 1.669. The simple regression model  $Y = 16.979 + 0.623X_2$  and the coefficient of determination is 0.578, which means that 57.8% of job training is influenced by employee productivity variables, while the remaining 42.2% is influenced by other factors outside of this study. Based on the  $F$ -test for the variable  $X_1$   $24,244 < 3.14$  and the  $F$ -test for the variable  $X_2$   $86,318 < 3.14$ . Multiple regression model  $Y = 11.079 + 0.225X_1 + 0.539X_2$ . The coefficient of determination  $R$  Square is 0.664 or 66.4%, which means that 66.4% of Employee Productivity is influenced by the independent variables of Work Discipline and Job Training, the remaining 33.6% is influenced by other factors.

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

## A. PENDAHULUAN

Telekomunikasi merupakan sebuah perantara pengiriman atau penyampaian informasi jarak jauh, dari suatu tempat ke tempat lain. Informasi tersebut bisa berupa tulisan, suara, gambar, ataupun objek lainnya. Secara garis besar, telekomunikasi sudah ada sejak abad ke-18 dan sekarang sudah berkembang dengan sangat pesat. Dibandingkan bidang lain perkembangan telekomunikasi jauh lebih pesat, sehingga akan lebih sulit bagi suatu perusahaan untuk menyusun strategi dalam mempertahankan keunggulan di bidang tersebut untuk jangka waktu yang cukup panjang. Seiring dengan tujuannya untuk menjadikan perusahaan kompetitif dalam persaingan dengan mengandalkan Teknologi Komunikasi, ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif menjadi kunci keberhasilan. SDM yang kompeten di bidangnya mau tidak mau harus dimiliki agar tujuan tercapai. Fenomena persaingan bisnis tersebut juga memunculkan tantangan dan kesempatan bagi perusahaan untuk terus tumbuh melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting, oleh karenanya SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan kriteria organisasi. Dari kriteria tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja adalah PT Nexwave merupakan salah satu subkontraktor telekomunikasi terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu anak perusahaan *TeleChoice International Limited* yang berdiri di Singapore pada tahun 1998. Dan PT Nexwave di Indonesia sudah hadir sejak tahun 2004, hingga kini PT Nexwave sudah bekerja sama dengan operator telekomunikasi di Indonesia diantaranya Telkomsel, XL, Indosat, HCPT (Three), Axis, Smartfren. Menurut Edy Sutrisno (2017:100) mengemukakan bahwa “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 hari ini.”

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produktivitas dalam menangani pekerjaan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian pendahuluan, diketahui bahwa produktivitas yang ditinjau dari efektifitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Produktivitas PT Nexwave selama bulan Januari – Juli 2021 mengalami fluktuatif, hal ini tampak pada tabel 1.1



**Tabel 1 Rata-rata Target Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nexwave  
Bulan Januari – Juli 2021**

Keterangan	Bulan						
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Target Instalasi	276	320	559	440	150	945	211
Instalasi Selesai	250	300	450	400	120	875	200
Keterangan	Tdk tercapai						

Dari fenomena awal tersebut, maka salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT Nexwave yaitu faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Bilamana disiplin kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Wiji Wahyuni (2015:6) juga menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehandak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.”

Disiplin kerja karyawan PT Nexwave diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang (08.00 – 17.00 WIB), tidak sering izin, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwa tingkat ketidak disiplin karyawan masih cukup tinggi. Berikut data ketidak disiplin karyawan karyawan yang dimulai dari Tahun 2019 hingga 2021. Dari jumlah karyawan 65 orang responden dari bulan Januari - Desember tahun 2019 terdapat total terlambat 142 kali, 28 kali alpha dan 21 kali cuti khusus. Selanjutnya dari bulan Januari – Desember tahun 2020 terdapat 127 kali datang terlambat, 27 kali datang terlambat dan 27 kali cuti khusus. Dan pada tahun 2021 dari bulan januari hingga bulan juli terdapat 69 kali datang terlambat, 11 kali alpha dan 16 kali cuti khusus. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan adalah tingkat kedisiplinan yang masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir seperti sakit, cuti khusus, datang terlambat dan ijin tanpa ada keterangan (alpa), jika kita lihat jumlah yang absen terbanyak dari tahun 2019 hingga 2021 adalah karyawan yang datang terlambat sebanyak 338 orang karyawan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja perlu adanya pelatihan kerja karyawan, menurut Mangkunegara (2012:50) mengatakan, ”Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Meskipun PT Nexwave telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena pekerjaan yang dihasilkan masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sama dengan hasil ketika karyawan belum mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti salah satu penyebab ketidak berhasilan dari pelatihan pada PT. Nexwave adalah pelatihan diberikan hanya pada saat penerimaan karyawan baru saja seperti pemberian instruksi kerja dan metode simulasi.



## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Hasibuan (2012:1), “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Hasibuan (2017:10) menjelaskan bahwa “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) “pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia”. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2017:100) mengemukakan bahwa “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 hari ini.”

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Ho1 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Ha1 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Ho2 : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Ha2 : Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Ho3 : Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan
- Ha3 : Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dan menggunakan pendekatan kuantitatif digunakan karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka, yang berarti bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dengan angka-angka hasil observasi.

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT NexWave yang berjumlah 65 orang dan teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2018:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan PT Nexwave sebanyak 65 orang karyawan.

Teknik pengumpulan datanya dengan cara penelitian lapangan (*field reserch*), wawancara, penyebaran kuesioner kepada responden dan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2017:147) “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut: Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas), Uji Regresi Linear (Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda), Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tabel 2 Uji Koefisien determinasi Disiplin Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 <sup>a</sup>	,278	,266	2,501

a. Predictors: (Constant), X1

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.278 atau sama dengan 27.8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 27.8%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 27.8\% = 72.2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

**Tabel 3 Uji Koefisien determinasi Pelatihan kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,578	,571	1,912

a. Predictors: (Constant), X2

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.578 atau sama dengan 57.8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 57.8%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 57.8\% = 42.2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

**Tabel 4 Uji Regresi liner sederhana Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,305	3,343		8,468	,000
	X1	,384	,078	,527	4,924	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output diketahui nilai t hitung sebesar  $X_1 = 4.924$ . Karena t hitung  $X_1$  sebesar  $4.924 <$  lebih besar dari t tabel 1.669 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

**Tabel 5 Uji Regresi liner sederhana Pelatihan kerja dengan produktivitas kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,979	2,992		5,674	,000
	X2	,623	,067	,760	9,291	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output diketahui nilai t hitung sebesar  $X_2 = 9.291$ . Karena t hitung  $X_2$  sebesar  $9.291 <$  lebih besar dari t tabel 1.669 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 6 Uji F Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,207	2	181,104	61,144	,000 <sup>b</sup>
	Residual	183,639	62	2,962		
	Total	545,846	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output diketahui nilai F hitung sebesar 61,144 lebih besar dari F tabel 3,14. Karena F hitung lebih besar dari F tabel artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Nexwave Jakarta. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi linier sederhana yang didapat sebesar 0.384 dan nilai t hitung  $4.924 > t$  tabel 1.669 dan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$ . Model regresi sederhana  $Y = 28.305 + 0.384X1$  serta koefisien determinasi sebesar 0.278 yang artinya 27.8% disiplin kerja dipengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 72.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

#### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas kerja

Koefisien regresi linier sederhana yang didapat sebesar 0.623 dan nilai t hitung  $9.291 > t$  tabel 1.669 dan taraf signifikan  $0.001 > 0.05$ . Model regresi sederhana  $Y = 16.979 + 0.623X2$  serta koefisien determinasi sebesar 0.578 yang artinya 57.8% pelatihan kerja dipengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 42.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji F-hitung variabel X1  $24.244 > 3.14$  dan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dan uji F-hitung variabel X2  $86.318 > 3.14$  dan taraf signifikasin  $0.001 < 0.05$ . Model regresi berganda yang diperoleh adalah  $Y = 11.079 + 0.225X1 + 0.539X2$  serta koefisien determinasi R Square sebesar 0.664 atau 66.4% yang artinya 66.4% Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi variabel bebas Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja, sedangkan sisanya 33.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Nexwave Jakarta. Terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Nexwave Jakarta Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Nexwave Jakarta.

### Saran

1. Setelah dilakukan penelitian pada variabel Disiplin Kerja (X1), ditemukan bahwa terdapat kecenderungan dimana para karyawan untuk frekuensi kehadiran di perusahaan dianggap masih kurang baik. Dikarenakan untuk jam kerja terasa lebih lama dari jam 08.00 s/d selesai terkadang



- bisa lebih dari jam 20.00 malam, karena kondisi pekerjaan yang tidak bisa ditunda hingga esok. Hal tersebut banyak mengakibatkan para karyawan ijin dengan keterangan atau tanpa keterangan (*alpha*), dan terkadang masih banyak karyawan yang seharusnya jam 08.00 pagi sudah harus masuk kerja, tetapi masih banyak karyawan yang berada diluar hal tersebut mengakibatkan keterlambatan. Akan lebih baik jikalau manajer ataupun supervisor mengajukan pendapat ini kepada pihak pimpinan yang terkait untuk mengusulkan agar diadakannya penghargaan kepada karyawan yang giat bekerja seperti bonus gaji dan sebagainya. Hal ini perlu dipertimbangkan karena dengan diberikannya penghargaan tersebut, diharapkan agar karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja dan memberikan tingkat usaha yang lebih tinggi, seperti lebih disiplin dalam kehadiran masuk kerjanya. Dengan begitu diharapkan karyawan akan lebih senang terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan.
2. Setelah dilakukan penelitian pada variabel Pelatihan Kerja (X2), selain itu ditemukan juga kurangnya metode pelatihan yang diberikan kepada para karyawan. Akan lebih baik jika para karyawan apabila ada hal yang kurang tepat dalam pelatihan seperti metode yang diberikan, dapat mencetuskan atau melaporkan hal ini kepada pimpinan agar pendapat ini dapat dipertimbangkan oleh perusahaan. Dengan begitu, dapat dicapai sebuah tolak ukur bagi perusahaan untuk dapat memberikan pelatihan yang tepat, efisien dan mudah dimengerti kepada karyawan terlebih karyawan baru yang bekerja di perusahaan.
  3. Selanjutnya penelitian pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), ditemukan bahwa terdapat kurangnya semangat kerja, berhubungan dengan semangat kerja yang dimiliki seorang pekerja, perusahaan bisa memberikan bonus, fasilitas atau keamanan yang lebih baik dan memberikan kepuasan agar para pekerja selalu merasa semangat dan nyaman. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan nilai-nilai positif kepada karyawan tentang perusahaan, menumbuhkan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan dan membantu menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

## H. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afifudin. 2017. Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Trikonomika. Volume 13, No.1, Hal 91-
- Bagas Dwi Prasetyo Putera dan Winarningsi. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Alextra TAT Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 8. No. 10 (2019).
- D. Arika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada.
- Edy, Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.



- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Karyawan Pada PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. Journal of Business and Innovation Management. Issue: Vol. 2 – No. 2 (2020)
- Kaswan. 2016. Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Manajemen-BRANCHMARCK. Volume: 2-Issue 1-2016. ISSN: 2407-8239.
- Misbahudin, Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nur Fadilah. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Media Group. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- T. Hani Handoko. 2015. Manajemen, Edisi Ke-2. BPF. Yogyakarta.
- Teguh Kurniawan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Royal Oriental Raplastex Gresik. E-Jurnal
- Wiji Wahyuni. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri, Artikel Skripsi.