



ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RESTORAN WAROENG SPESIAL SAMBAL INDONESIA DI BOGOR

Veritia¹ Nurul Isnaeni²

¹Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ² Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang
dosen00822@unpam.ac.id, nurulisnaeni.1029@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% dan uji hipotesis diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,999 > 2,002)$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,9% dan uji hipotesis diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(6,595 > 2,002)$. Pelatihan kerja dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,495 + 0,553X_1 + 0,293X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,469 > 2,770)$.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work discipline on the work productivity of employees at the Waroeng Special Sambal Indonesia Restaurant in Bogor, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used was saturated sampling. The population in this study amounted to 60 employees and obtained a sample of 60 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The result of this research is that job training has a significant effect on employee productivity with a coefficient of determination of 52.5% and hypothesis testing is obtained by $T_{count} > T_{table}$ or $(7.999 > 2.002)$. Work discipline has a significant effect on employee work productivity with a coefficient of determination of 42.9% and hypothesis testing is obtained $T_{count} > T_{table}$ or $(6.595 > 2.002)$. Job training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 7,495 + 0,553X_1 + 0,293X_2$. The value of the coefficient of determination is 61.5% while the remaining 38.5% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of $F_{count} > F_{table}$ or $(45.469 > 2.770)$.

Keywords: Job Training; Work Discipline; Employee Work Productivity

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara, dan Indonesia memiliki jumlah yang sangat melimpah. Namun, sangat disayangkan jika potensi SDM-nya tidak dipersiapkan dan dikelola dengan baik karena kita tidak bisa hanya bergantung pada kekayaan alam saja. Maka meningkatkan kualitas SDM adalah sangat perlu bagi Indonesia bila ingin membangun ekonomi yang lebih baik nantinya agar tidak terus-menerus tertinggal dan dieksploitasi oleh negara lain. Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan menyiapkan strategi kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan. Usaha ini perlu dilakukan oleh para manajer sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan perusahaan melalui pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Saat ini di Indonesia perkembangan kuliner sangat pesat. Bisnis kuliner banyak diminati pelaku bisnis di Indonesia, karena bisnis yang bergerak dibidang kuliner ini termasuk bisnis dengan profit yang besar dan juga banyak diminati masyarakat di era globalisasi. Oleh karena itu restoran perlu mencari cara untuk mempertahankan dan terus meningkatkan produktivitas perusahaan termasuk karyawannya. Pertumbuhan tersebut ditunjukkan pada data gambar 1 berikut ini :



Sumber : www.Data Industri.com (2022)

Gambar 1. Grafik pertumbuhan Industri Restoran 2011 – 2022

Dari gambar tersebut dapat terlihat bahwa pertumbuhan industri penyedia makanan dan minuman (restoran, rumah makan, dan sejenisnya) mengalami penurunan atau kontraksi cukup dalam di pertengahan tahun 2019 hingga 2020 akibat adanya pandemi virus Covid-19. Di mana kala itu, terjadi pembatasan aktivitas masyarakat untuk di luar rumah. Namun bangkit kembali dari pertengahan 2020 menuju pertengahan 2021 hingga saat ini, di tahun 2022. Bangkitnya pertumbuhan industri penyedia makanan dan minuman didukung oleh gaya hidup masyarakat untuk berwisata kuliner. Umumnya mereka ingin mencoba rumah makan dengan harapan mendapatkan kepuasan. Maka produktivitas karyawan restoran tentu dituntut lebih. Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverages* (restoran). Restoran ini berjualan berbagai macam sambal dan lauk seperti ayam, daging, dan ikan dengan goreng atau bakar sebagai menu andalannya dan masih ada menu tambahan seperti lalapan, buah-buahan dan minuman segar.

**Tabel 1 Target Penjualan dan Realisasi Penjualan di Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia Periode Tahun 2019-2021**

Tahun	Target Penjualan (vol)	Realisasi Tercapai (vol)	Tidak Tercapai (vol)
2019	5.000.000.000	4.464.000.000	536.000.000
2020	5.000.000.000	4.176.000.000	824.000.000
2021	5.500.000.000	4.512.000.000	988.000.000

Sumber : Data Waroeng SS Indonesia (2021)

Dari data tersebut, target penjualan di Waroeng Spesial Sambal belum tercapai dari tahun 2019 hingga 2021. Berdasarkan observasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan. Dari pelatihan kerja yang diberikan belum mencapai tujuan dan terutama pada metode pelatihan yang belum tepat. Hal lain adalah tingginya absensi karyawan yang terlambat, ijin, tanpa ijin dan pulang lebih awal dari tahun 2017 sampai dengan 2021. Dimana paling tinggi adalah karyawan pulang lebih awal terdapat 56 karyawan pulang lebih awal di tahun 2021. Tentu hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini berjudul: "**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor**"

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Hasibuan (2012:1), "manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Sedangkan Sedarmayanti (2020:6) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kemudian Gomes (2019:197) mendefinisikan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Sedangkan menurut Desler dalam Hasibuan (2019:323) menyatakan pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Terkait disiplin kerja karyawan, menurut Siagian (2019:305) berpendapat "Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan".

Maka Sutrisno dalam Fadillah (2016:104) menyatakan "produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan". Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2020:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu: a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, b) Aspek efisiensi tenaga kerja, c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat ditarik kesimpulan sementara dalam bentuk hipotesis sebagai berikut diduga:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

Ha1 : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Ha2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Ha3 : Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:8), “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor yang berjumlah 60 karyawan. Diantaranya 1 Kepala Cabang, 1 Asisten Keuangan, 2 Asisten Produksi, 1 Asisten pengadaan, 2 Asisten Gudang, 1 Asisten Pelayanan, 4 Staf kasir lalu 15 Staf Pelayanan, 17 Staf Produksi Masak Dan kemudian 16 Staf Produksi Non Masak.

Dalam penelitian ini penarikan sampel diambil dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor yang berjumlah 60 karyawan. Menurut Ghozali (2016:19), “statistik deskriptif memberi gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi)”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi), 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).

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang. Dapat disimpulkan antara responden yang berjenis kelamin laki-laki dan responden berjenis kelamin perempuan seimbang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	9	15.0	15.0	15.0
	25 - 35 Tahun	16	26.7	26.7	41.7
	36 - 45 Tahun	18	30.0	30.0	71.7
	46 - 50 Tahun	12	20.0	20.0	91.7
	> 50 Tahun	5	8.3	8.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 9 orang, yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 16 orang, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 18 orang, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 12 orang dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang. Maka responden didominasi oleh usia 36-45 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat disajikan dalam tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	52	86.7	86.7	86.7
	Diploma	1	1.7	1.7	88.3
	Sarjana (S1)	6	10.0	10.0	98.3
	Magister (S2)	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 52 orang, berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang, berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang dan responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 1 orang. Maka responden paling banyak berpendidikan SMA sederajat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan dalam tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	3 - 4 Tahun	28	46.7	46.7	51.7
	5 - 6 Tahun	20	33.3	33.3	85.0
	> 6 Tahun	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

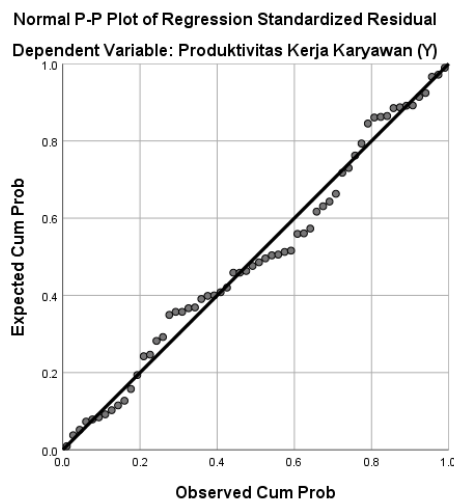
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 3 orang, yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 28 orang, yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 20 orang dan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 9 orang. Maka responden didominasi oleh responden yang bekerja 3-4 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi kenormalan data, yaitu untuk melihat apakah variabel independen dan dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan 2 cara yaitu: analisis charts normal P-Plots dan uji statistik. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil probability plot dapat dilihat bahwa titik-titik plot (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini kemungkinan memiliki data yang berdistribusi normal. Namun untuk memastikannya dapat menggunakan uji normalitas yang kedua.



Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	.099	60	.200*	.978	60	.363

*. This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), “pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen”.

Tabel 7 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	7.495	4.147		1.808	.076			
Pelatihan Kerja (X1)	.553	.105	.521	5.247	.000	.686	1.458	
Disiplin Kerja (X2)	.293	.080	.363	3.653	.001	.686	1.458	

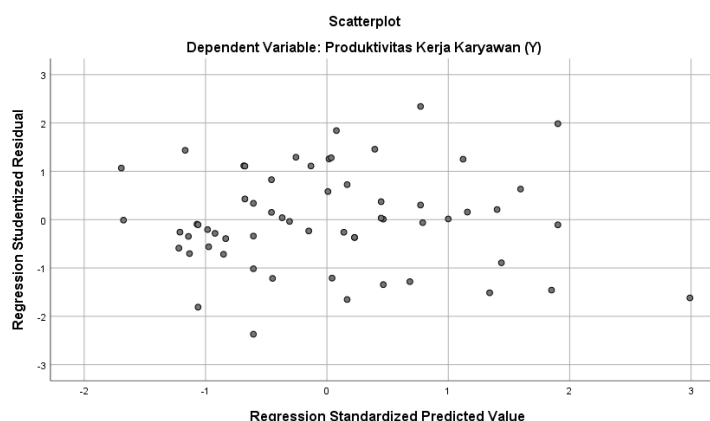
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0,686 dan disiplin kerja sebesar 0,686 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,458 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,458 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance*



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 3 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak



terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 ^a	.615	.601	2.989	1.955
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,955 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Regresi Linier

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 9 Regresi Linier Sederhana Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.987	3.559		4.773	.000
	Pelatihan Kerja (X1)	.769	.096	.724	7.999	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 16,987 + 0,769X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,987 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 16,987 *point*.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,769 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,769 *point*.

Tabel 10 Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.796	4.792		2.879	.006
	Disiplin Kerja (X2)	.529	.080	.655	6.595	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah, 2022



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,796 + 0,529X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,796 diartikan bahwa jika variabel disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 13,796 *point*.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,529 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,529 *point*.

Adapun Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.495	4.147		1.808	.076
	Pelatihan kerja (X1)	.553	.105	.521	5.247	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.293	.080	.363	3.653	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,495 + 0,553X_1 + 0,293X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,495 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,495 *point*.
2. Nilai pelatihan kerja (X_1) 0,553 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,553 *point*.
3. Nilai disiplin Kerja (X_2) 0,293 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,293 *point*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarpersentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.601	2.989

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

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas Kerja karyawan sebesar **61,5%** sedangkan sisanya sebesar $(100-61,5\%) = 38,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.



Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.987	3.559		4.773	.000
	Pelatihan Kerja (X1)	.769	.096	.724	7.999	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,999 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.796	4.792		2.879	.006
	Disiplin Kerja (X2)	.529	.080	.655	6.595	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,595 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812.174	2	406.087	45.469	.000 ^b
	Residual	509.076	57	8.931		
	Total	1.321.250	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (45,469 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,987 + 0,769X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,724 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,525 atau sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,999 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosidah, Zaenal. (2021) Pengaruh pelatihan kerja dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Advantage Vol.1 No.2 ISSN : 2775-9296 Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar $F_{hitung} = 41,216 > F_{tabel} = 3,07$, dan didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Gugum Gumilar, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, April 2018, Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya 55-63) ISSN 1693-7619 Vol. 19, No. 1. Berdasarkan hasil penelitian ini hasil perhitungan didapatkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,391 atau 39,1% pelatihan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Sugarindo Inti Tasikmalaya selebihnya ada faktor lain sekitar 60,9% yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Sugarindo Inti Tasik Malaya di luar pelatihan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,796 + 0,529X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,429 atau sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,595 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hindriari. (2018) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok Vol.1 No.1 ISSN : 2615-6849 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar Koefisien korelasi sederhana $r = 0,777$ artinya berarti kuat. Koefisien determinasi $KD = 60,3$. Dan didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2021) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sahabat Unggul Internasional Vol.4 No.2 ISSN : 2598 – 9502 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi sebesar t hitung ($14,11636 > 1,65895$) t table. Pelatihan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($40,361 > 2,720$).

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,495 + 0,553X_1 + 0,293X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,784 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($45,469 > 2,770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustini



(2020) Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumen Redja Abadi – BSD Vol.3 No.3 ISSN : 2581-2769 Pelatihan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,361 > 2,720)$. Dan didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2016) Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Marga cabang (Belmera) Medan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $2,296 > 1,997$ dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $4,154 > 1,997$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,987 + 0,769X_1$, nilai korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,999 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,796 + 0,529X_2$ nilai korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,595 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor.
3. Pelatihan kerja dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,495 + 0,553X_1 + 0,293X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,784 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,469 > 2,770)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor.

Saran

1. Untuk Pelatihan kerja, sebaiknya Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia mengidentifikasi dan memilih instruktur yang sudah berpengalaman dan menguasai materi dengan metode yang tepat sasaran agar mudah dipahami oleh peserta pelatihan.
2. Disiplin Kerja diperlukan bukan hanya untuk karyawan saja namun juga atasan. Maka sebaiknya pimpinan atau atasan di Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia dapat memberikan contoh dan panutan bagi para bawahannya.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka sebaiknya Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia menganalisis dan mengevaluasi *jobdesk* karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya.



H. DAFTAR PUSTAKA

- Data industri research. <https://www.dataindustri.com/produk/tren-data-pertumbuhan-industri-penyediaan-makanan-minuman-restoran-dan-sejenisnya/> diakses pada 1 Oktober 2022.
- Dessler, G. (2019). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- 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.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes (2019). *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*. Jakarta: terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga.
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 55-63.
- Hasibuan, M. S. P.(2012). *“Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Haji Masagung.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- 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.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 126-135.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian (2019). *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201-215.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. 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 (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono, (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *“Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Prenada Media Group.