

**Pengaruh *Work Motivation*, *Work Discipline* dan *Training* Terhadap  
*Employee Work Productivity***

**Tri Mulyani Kartini, Ety Zuliawati Zed, Andrianto Prasetya Nugroho**

Universitas Pelita Bangsa  
trimulyani\_kartini@pelitabangsa.ac.id

**ABSTRACT**

*The success of a company is measured by how optimally it uses existing resources to achieve high productivity. This research aims to find out how much influence work motivation, work discipline and training have on the work productivity of PT employees. IEI. This type of research is quantitative research analyzed using statistics. The author is an employee of PT. IEI in the production operator section has a total population of 62 employees. The sample size uses a saturated sample by means of all members of the population being sampled. Data analysis used SPSS Version 25. This research resulted that the variables of work motivation, work discipline and training had a positive and simultaneous effect on the work productivity of PT employees. IEI. This is proven by the results of F calculated  $59.747 > 2.76$  ( $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that there is a positive and significant influence between work motivation, work discipline and training simultaneously on the work productivity of PT employees. IEI.*

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

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu perusahaan diukur dari seberapa optimalnya menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistic. Penulis menjadikan karyawan PT. IEI di bagian operator produksi sebagai populasi totalnya 62 karyawan. Adapun jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan SPSS Versi 25. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung  $59,747 > 2,76$  ( $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI.

**Kata kunci:** *Work motivation, Work Discipline, Training, Employee Work Productivity*

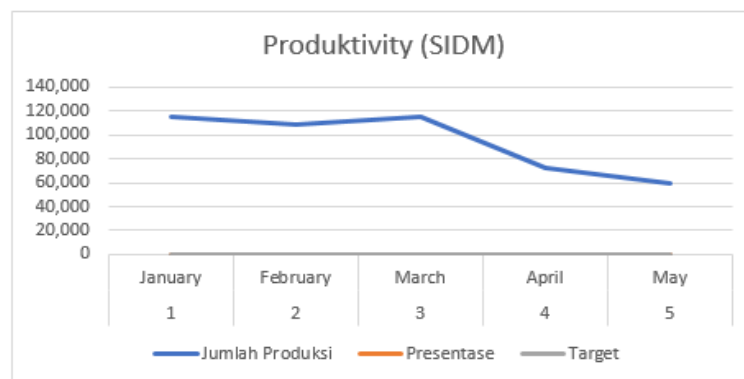
**PENDAHULUAN**

Di era digitalisasi yang semakin meningkat saat ini, diperlukan persaingan yang sangat tinggi tidak hanya di dalam negeri tetapi juga internasional. Persaingan tidak hanya membutuhkan lapangan, tetapi juga berbagai bidang seperti kualitas produk, sumber daya manusia, dan kemampuan teknologi. Keberhasilan suatu

perusahaan diukur dari seberapa optimalnya menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Manajemen mencakup sumber daya yang fokus pada administrasi bisnis dan definisi peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi, yaitu dalam mencapai tujuan. Organisasi membutuhkan orang untuk mengelola sistem mereka. Agar sistem ini dapat berfungsi, diperlukan beberapa aspek penting dalam pengelolaannya. Seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, disiplin, pelatihan dan aspek lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. PT IEI merupakan perusahaan industri percetakan elektronik yang berlokasi di kawasan East Jakarta Industrial Park (EJIP) Bekasi. PT IEI bertujuan untuk menjadi perusahaan manufaktur kelas dunia yang andal, terbukti, dan berkelas dunia di bidang elektronik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT.IEI menyebutkan banyak tantangan dalam menjalankan aktivitas kerja untuk meningkatkan produktivitas, antara lain: Karyawan mengobrol pada jam kerja, pada jam istirahat awal, dan pada saat pulang larut malam setelah jam istirahat. Kurangnya ketepatan waktu dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pelatihan tidak menyeluruh karena karyawan kurang memiliki motivasi untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja sehingga mempengaruhi produktivitas. Berdasarkan data pelatihan yang diperoleh penulis, terlihat jelas bahwa PT: IEI setiap tahunnya mengadakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawannya guna meningkatkan produktivitas kerja. Namun karena pandemi, pelatihan komprehensif bagi karyawan masih kurang karena jumlah sesi pelatihan yang terbatas.

**Tabel 1. Data Productivity PT. IEI 2022**



Sumber: Data Productivity area (SIDM) 2022

Berdasarkan tabel diatas dihasilkan bahwa tingkat produksi yang dihasilkan setiap bulannya mengalami kondisi yang tidak stabil dan mengalami penurunan. Menurut pendapat Sarton Sinambela (2019) melalui motivasi kerja ,disiplin dan pelatihan akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan . loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari semangat mereka yang merasakan senang dengan pekerjaannya.

Fenomena di PT IEI adalah pencapaian produktivitas di perusahaan tersebut adalah masih belum mencapai target yang diinginkan. Sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi kerja, meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menerapkan segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta perusahaan harus melakukan program pelatihan dan pengembangan terkait dengan kebutuhan di departemennya masing-masing.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### ***Work Productivity***

Suryani, et al (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang ada. dihasilkan. Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah. 1. Kemampuan, kemampuan karyawan dalam bekerja dan sangat tergantung pada keterampilan yang mereka miliki dan profesionalisme dalam bekerja. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja, usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. 4. Pengembangan diri, selalu berusaha untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. 5. Quality, selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. 6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam aktivitas pekerjaan.

Didukung oleh penelitian Gagan Chepy Septyana (2023) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Cipatujah Kantor Cabang Rancaherbit Journal of Management and Creative Business (JMCBUS) Vol.1, No.4 Oktober Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Cipatujah KC. Rancah sebesar 44,00%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}(5,012 > 1,694)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Cipatujah KC. Rancah. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Cipatujah KC. Rancah sebesar 28,40%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}(3,560 > 1,694)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Cipatujah KC. Rancah. Uji hipotesis simultan disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi sebesar 52,30% sedangkan sisanya 47,70% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(16,967 > 3,34)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima dengan demikian maka terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Cipatujah KC. Rancah.

### ***Work Motivation***

Teori Abraham Maslow Menurut Priansa (2016) menunjukkan bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki kebutuhan penting. Abraham Maslow menunjukkan pada piramida lima lantai, orang-orang memulai dorongan level terendah. Lima level yang diperlukan disebut Hikari Maslow, berdasarkan kebutuhan biologis dasar karena alasan psikologis yang lebih kompleks akan masuk akal setelah kebutuhan dasar. Kebutuhan setidaknya satu tingkat harus dilakukan sebagian sampai permintaan peringkat berikutnya menjadi faktor penentu tindakan penting. 1. Kebutuhan fisiologis (lapar, haus, dll). 2. Kebutuhan keamanan (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya). 3. Kebutuhan untuk mencintai dan memiliki (berhubungan dengan orang lain, menerima orang lain, menerima memiliki). 4. Kebutuhan akan kemauan, penghargaan (prestasi, kompetensi dan menerima dukungan dan pengakuan). 5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami dan menemukan; kebutuhan estetis: harmoni, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mengembangkan dan menyadari potensi diri). Menurut Abraham City Maslow dikutip dalam Tampi (2014) motivasi untuk pekerjaan indikator sebagai berikut: 1. Kebutuhan Fisiologis (lapar haus dll) . 2. Kebutuhan Keamanan (merasa aman dan terlindungi jauh dari bahaya) . 3. Kebutuhan untuk dicintai dan dimiliki (berhubungan dengan) orang lain menerima memiliki). 4. Kebutuhan untuk dihargai (prestasi kompetensi dan menerima dukungan dan pengakuan). 5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui memahami dan menemukan; kebutuhan estetis: harmoni keteraturan dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mencapai kepuasan dan menyadari potensi diri).

Didukung oleh penelitian Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) Dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Terbit di Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019 p-ISSN : 2599 - 1418 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai thitung = 5,373 > ttabel = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja..

### ***Work Discipline***

Menurut Mangkuprawira dan Sjafri (2007) yang dikutip dalam Tho'in (2018), disiplin kerja adalah hakekat seorang pegawai secara sadar mengikuti aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin yang baik mencerminkan sikap tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mendorong semangat kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan rasa kepatuhan masyarakat terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Rivai (2005), yang dikutip dalam Jatilaksono dan Indartono (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1.

Absensi. Ini merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan pada umumnya pegawai dengan disiplin kerja yang buruk sudah terbiasa terlambat kerja; 2. Mematuhi Aturan Kerja. Karyawan yang mematuhi aturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan; 3. Kepatuhan Terhadap Standar Ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dalam tingkat tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan; 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Karyawan dengan tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan kehati-hatian dalam bekerja dan akan selalu menggunakan sesuatu secara efisien dan efektif; 5. Bekerja Secara Etis. Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak pantas dengan pelanggan atau terlibat dalam perilaku yang tidak pantas. Ini merupakan bentuk disiplin, jadi bekerjalah secara etis sebagai wujud disiplin kerja karyawan.

Didukung oleh penelitian Sartika Uwewengo1., et all (2023) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawaipadadinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo terbit Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. JAMBURA: Vol 5. No 3. January 2023 P-ISSN 2620-9551. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil ujikedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas padaDinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik kedisiplinan yang dilakukan oleh seorang pegawai maka produktivitaspegawai diDinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo juga akan ikut meningkat. Variabel kedisiplinan dalam menjelaskan variabel produktivitas sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

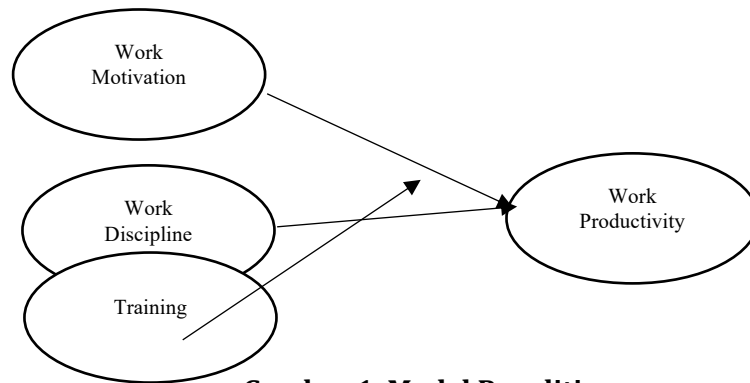
### **Training**

Menurut Desler dikutip dalam Jumawan dan Mora (2018), pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut Aguinis dan Kraiger (2009), yang dikutip dalam Jeffrey *et al* (2017), menyatakan bahwa pelatihan adalah bentuk pengembangan keterampilan untuk memenuhi pesyaratan operasional individu atau organisasi. Pelatihan didefinisikan sebagai pendekatan sistematis untuk mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk meningkatkan ektivitas individu, kelompok dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) yang dikutip dalam Jumawan dan Mora (2018), ada empat indikator pelatihan: 1. Instruktur. Instruktur adalah orang yang ditugaskan sebagai pendamping dalam memberikan materi pelatihan dan bertanggungjawab untuk membingbing siswa melalui kegiatan. 2. Peserta. Peserta diklat adalah pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi profesi seperti pegawai tetap dan pegawai yang diangkat oleh manajemen. 3. Materi. Materi pelatihan adalah teori yang disebutkan dalam proses pelatihan. Materi pelatihan dapat berupa: manajemen, psikologi kerja, komunikasi kerja, kepemimpinan kerja, hubungan kerja dan etos kerja. 4. Tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan adalah apa yang harus dicapai selama pelatihan.

Didukung penelitian Annisa., Et all (2023) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terbit

Jurnal Manajemen Volume 15 Issue 1 (2023) Pages 34-43 ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, selanjutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### Model Penelitian



**Gambar 1 .Model Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan *statistic SPSS*. Penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui Teknik pengukuran yang cermat terhadap variable-variabel tertentu, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif (Bintarti,2015:4). Penelitian ini dilakukan di PT. IEI perusahaan elektronik yang beralamat di Kawasan East Jakarta Industrial Park (EJIP) Kabupaten Bekasi dan waktu penelitian dilaksanakan pada Juli 2023 sd Desember 2023. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2018:93). Pernyataan dalam kuesioner untuk mendapatkan data, diberikan dalam bentuk angket yang dibuat dengan menggunakan skala konvensional 1-5, yaitu skala sikap yang dirasakan paling tepat oleh responden atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Populasi adalah kumpulan subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah bidang generalisasi yang mencakup subjek dan objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti (Bintarti,2015: 97). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. IEI bagian Produksi sebanyak 62 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Bintarti,2015: 98). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel. Peneliti mengambil keseluruhan populasi karena peneliti ingin hasil penelitian ini menjadi lebih baik dengan melibatkan seluruh karyawan PT. IEI Area Produksi Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Data**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) untuk 10 butir pertanyaan, variabel motivasi kerja (X1) untuk 8 butir pertanyaan, variabel disiplin kerja (X2) untuk 8 butir pertanyaan, variabel pelatihan (X3) untuk 8 butir pertanyaan menunjukkan hasil bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan tersebut valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variable	Nilai Cronbach	Critical Value	Remark
Productivity (Y)	0,931	0,6	Reliabel
Motivation (X1)	0,892	0,6	Reliabel
Work Discipline (X2)	0,861	0,6	Reliabel
Training (X3)	0,916	0,6	Reliabel

Source: Processed research data

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel di atas menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0,6 yaitu: 0,931, 0,892, 0,861 dan 0,916.

**Uji Normalitas**

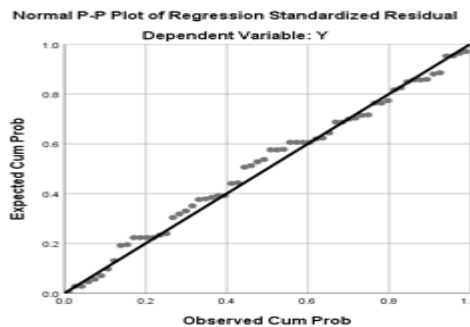
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15865257
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.044
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh hasil Asymp. Sig sebesar 0,200. Itu artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas P.P Plot**

Berdasarkan hasil output grafik diatas. Terlihat titik-titik mengikuti dan mengikuti garis diagonalnya sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF dan Tolerance masing-masing variabel independen.

Dasar keputusan yaitu: jika nilai VIF < 10.00 dan Tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Dimensions</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Conclusion</b>
Motivation	0,421	2.373	No Multicollinearity
Work Discipline	0,584	1.713	No Multicollinearity
Training	0,346	2.892	No Multicollinearity

Source: SPSS research data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Tolerance Variabel (X1) sebesar 0,421 (X2) sebesar 0,584 dan (X3) sebesar 0,346, maka ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,10 (Tolerance > 0,10). Kemudian nilai VIF variabel (X1) sebesar 2,373 (X2) sebesar 1,713 dan (X3) sebesar 2,892. Maka ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 dengan dimikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

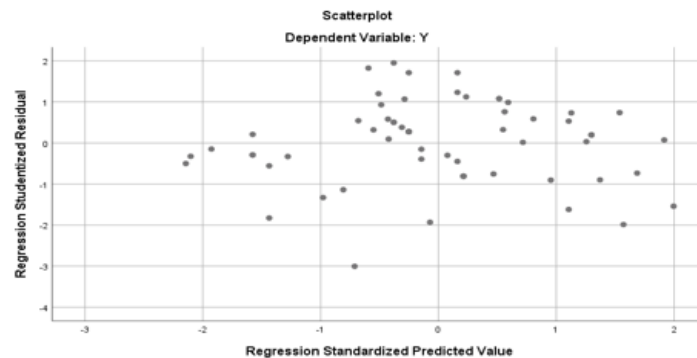
**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variable	Sig	Conclusion
Motivation	0,726	No Heteroscedasticity
Work Discipline	0,193	No Heteroscedasticity
Training	0,363	No Heteroscedasticity

Source: SPSS research data

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 (X1) nilai signya 0,726 (X2) 0,193 dan (X3) nilai signya yaitu 0,363. Maka tidak terjadi uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Dimaksud tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu, apabila tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika dibawah 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat di simpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena setiap variabel tingkat (sig) di atas 5%.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Pada gambar di atas dapat dilihat pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang digunakan. Dengan kata lain terjadi ketidaksamaan varian dari residual saat pengamatan ke pengamatan lain. Data yang digunakan lolos uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas. Sehingga data layak digunakan untuk model regresi.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	1.282	2.577		.497	.621
	X1	.314	.116	.270	2.697	.009
	X2	.467	.109	.363	4.275	.000
	X3	.428	.131	.361	3.272	.002

a. Dependent Variable: Y  
 Source: SPSS research data

Nilai konstanta sebesar 1,282 berarti bahwa setiap variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pelatihan(X3) nilainya sebesar 1,282. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,314, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar satu-satuan pada variabel motivasi (X1) akan menurunkan tingkat motivasi kerja sebesar 0,314 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,467, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu-satuan pada variabel disiplin kerja(X2) akan menurunkan tingkat disiplin kerja sebesar 0,467 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan(X3) sebesar 0,428, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan (X3)sebesar satu-satuan pada variabel pelatihan (X3) akan menurunkan tingkat pelatihan sebesar 0,428 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

**Hasil Uji Hipotesis Uji T (Parsial)**

**Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	1.282	2.577		.497	.621
	X1	.314	.116	.270	2.697	.009
	X2	.467	.109	.363	4.275	.000
	X3	.428	.131	.361	3.272	.002

a. Dependent Variable: Y  
 Source: SPSS research data

Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pelatihan

(X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3260.220	3	1086.740	59.747	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1054.958	58	18.189		
	Total	4315.177	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Source: SPSS research data

Berdasarkan output tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel (59,747 > 2,76) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.743	4.265

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Source: SPSS research data

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743 atau sama dengan 74,3% atau mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel (Y) kuat.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar 2,697 > t tabel 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. PT. IEI.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar  $4,257 > t$  tabel 2,000 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. PT. IEI.

### **3. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar  $3,272 > t$  tabel 2,000 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. PT. IEI

### **4. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dari hasil pengujian pada F yaitu F hitung sebesar  $59,747 > F$  tabel 2,76 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis keempat yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, kedisiplinan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung  $2,697 > t$  tabel 2,000 dan nilai Sig sebesar  $0,009 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI. Berdasarkan perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung  $4,275 > t$  tabel 2,000 dan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI. Berdasarkan perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung  $3,272 > t$  tabel 2,000 dan nilai Sig sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan dengan F hitung  $59,747 > F$  tabel 2,76 dan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IEI.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa, et al. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34-43. ISSN: 0285-6911 (Print), 2528-1518 (Online).
- Astuti, M. W., & Bukhari, A. (2018). Analisis kinerja pegawai PT. Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 22-36.
- Bintarti, S. (2015). *Metodologi penelitian ekonomi manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Harahap, R. A., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 19-56.
- Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(6), 588-603.
- Jeffrey, I., & Ruliyanto. (2017). The effect of competence, training and work discipline towards. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 77-86.
- Jumawan, M. M. T. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 343-352.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epon Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(2), 315-330.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1). p-ISSN: 2599-1418.
- Mailiana. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1), 123-133.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285-4294.
- Mawarni, I. (2019). Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, 3(9), 1689–1699.
- Prasetio, D. D. P., Istiatin, I., & Hartono, S. (2019). Budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(1).

- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS handbook*. Mediakom.
- Riniawati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, aktivitas utama dan pengembangan SDM*. UB Press.
- Septyana, G. C. (2023). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4), Oktober, 303-311. e-ISSN: 2962-1119; p-ISSN: 2962-0856.
- 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.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi penelitian*. Pustakabarupress.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70-82.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*, 3(4).
- Tho'in, M. (2018). Effects of training, work discipline, and motivation against employee performance at Islamic Bank. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 131-143.
- Uwewengo, S., et al. (2023). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Jambura*, 5(3), Januari, P-ISSN 2620-9551.