

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

¹⁾Stiefani Agrifa Ruhama dan ²⁾Wartoyo Hadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹⁾stiefaniar19@gmail.com

*Corresponding author: Received

Received:, Accepted:, Published:

Abstrak Pada era perkembangan globalisasi saat ini membuat persaingan pada perusahaan atau organisasi semakin ketat. Dan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi yang semakin pesat adalah dengan meningkatkan pengelolaan dan pengembangan pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kopi nako. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan kopi nako sebanyak 50 karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini pada uji-t pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan pada hasil uji-F menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan ?
4. Apakah Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dan menjadi kunci dalam menentukan perkembangan dan berhasilnya suatu perusahaan. Proses dalam Sumber daya manusia menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang di mana proses ini semua ditujukan untuk para tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Daniel J I Kairupan (2022 : 164) menjelaskan bahwa bahwa produktivitas adalah ukuran untuk perbandingan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari tenaga kerja atau karyawan dalam waktu tertentu yang tujuannya untuk mencapai hasil dan prestasi kerja yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari produktivitas kerja yaitu. 1) pengetahuan 2) keterampilan 3) kemampuan, kemampuan terbagi menjadi tiga bagian yaitu a. kemampuan teknis, b. kemampuan sosial, c. kemampuan konseptual.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) menjelaskan bahwa pelatihan kerja adalah, kegiatan yang telah terstruktur yang dirancang untuk dapat meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan dan sikap kerja karyawan dengan melalui pendekatan partisipatif dan memiliki tujuan utamanya yaitu untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Adapun indikator pelatihan menurut (Mangkunegara 2017:52) yaitu: 1) Metode Pelatihan. 2) Kesesuaian Materi Pelatihan 3) Kualifikasi peserta dan pelatih 4) Pelaksanaan Pelatihan 5) Evaluasi dan Hasil Pelatihan

Disiplin Kerja

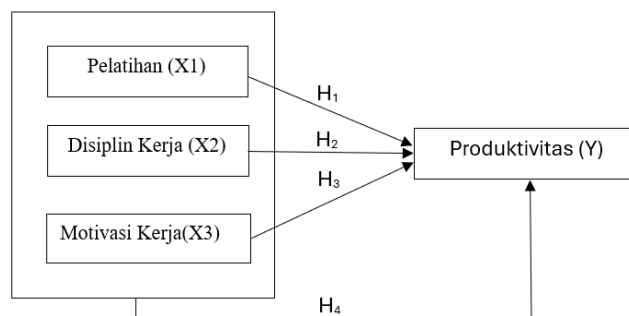
Menurut Hasibuan (2023:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator Menurut Hasibuan (2023:194) 1) Tujuan dan Kemampuan 2) Teladan pimpinan. 3) Balas jasa 4) Keadilan. 5) Waskat 6) Sanksi hukum 7) Ketegasan 8) Hubungan Kemanusiaan

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja yaitu keinginan yang muncul dalam diri setiap individu yang disebabkan karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dari diri sendiri dengan

keihklasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Adapun Indikator motivasi kerja yaitu: 1) Balas jasa 2) Kondisi jasa 3) Fasilitas kerja 4) Prestasi kerja 5) Pengakuan dari atasan 6) Pekerjaan itu sendiri

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian

- H₁ : Pelatihan (X₁) diduga berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
H₂ : Disiplin Kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
H₃ : Motivasi Kerja (X₃) diduga berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
H₄ : Pengaruh Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kopi Nako, sebuah perusahaan yang berada di Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – September 2021.

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2023:133) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah sampel yang jika jumlahnya ditambah tidak akan terjadi penambahan keterwakilan sehingga tidak akan berdampak pada nilai informasi yang telah diperoleh

Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, merupakan datan yang diperoleh dengan secara langsung dari lapangan, melalui penyebaran angket kuesioner kepada karyawan
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari data dokumentasi, melalui laporan, buku atau artikel.

Jenis Penelitian

Didalam penelitian ini jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2023:16) menjelaskan bahwa metode kuantitatif adalah penelitian yang didasari oleh filsafat positivisme, yang dipergunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode asosiatif yang memiliki sifat krusial. menurut sugiyono (2024:37) menjelaskan bahwa metode asosiatif penelitian yang bertujuan untuk dapat mengetahui apa yang menjadi sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu dengan cara survey berupa angka yang dikumpulkan dari responden menggunakan instrument kuesioner. data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan cara statistik dengan menggunakan aplikasi bantuan pengolah data, yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22

Variabel dan pengukurannya

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₂). dan Motivasi Kerja (X₃), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y). Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan tingkatan sebagai berikut

SS	= Sangat Setuju	= 5
S	= Setuju	= 4
N	= Netral	= 3
TS	= Tidak Setuju	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1

Metode analisis data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y) secara bersama – sama. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Uji Instrumen : uji validitas dan uji reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik ; uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas
3. Analisis Koefisien Korelasi
4. Analisis Deskriptif
5. Uji Hipotesis : uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F)
6. Uji Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengolahan uji validitas terhadap variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (PL)

Indikator	r Product Moment Hitung	r Product Moment Tabel	Keterangan
PL1	0.563	0,361	Valid
PL2	0.677	0,361	Valid
PL3	0.777	0,361	Valid
PL4	0.734	0,361	Valid
PL5	0.459	0,361	Valid
PL6	0.709	0,361	Valid
PL7	0,791	0,361	Valid
PL8	0,673	0,361	Valid
PL9	0.734	0,361	Valid
PL10	0.626	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (DK)

Indikator	r Product Moment Hitung	r Product Moment Tabel	Keterangan
DK1	0.384	0,361	Valid
DK2	0.523	0,361	Valid
DK3	0.520	0,361	Valid
DK4	0.556	0,361	Valid
DK5	0.404	0,361	Valid
DK6	0.428	0,361	Valid
DK7	0.388	0,361	Valid
DK8	0.422	0,361	Valid
DK9	0.731	0,361	Valid

Indikator	r Product Moment Hitung	r Product Moment Tabel	Keterangan
DK10	0.775	0,361	Valid
DK11	0.510	0,361	Valid
DK12	0.442	0,361	Valid
DK13	0.595	0,361	Valid
DK14	0.587	0,361	Valid
DK15	0.416	0,361	Valid
DK16	0.456	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (MK)

Indikator	r Product Moment Hitung	r Product Moment Tabel	Keterangan
MK1	0.840	0,361	Valid
MK2	0.422	0,361	Valid
MK3	0.803	0,361	Valid
MK4	0.471	0,361	Valid
MK5	0.577	0,361	Valid
MK6	0.781	0,361	Valid
MK7	0.446	0,361	Valid
MK8	0.638	0,361	Valid
MK9	0.653	0,361	Valid
MK10	0.689	0,361	Valid
MK11	0.638	0,361	Valid
MK12	0.410	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (PK)

Indikator	r Product Moment Hitung	r Product Moment Tabel	Keterangan
PK1	0.710	0,361	Valid
PK2	0.499	0,361	Valid
PK3	0.459	0,361	Valid
PK4	0.784	0,361	Valid
PK5	0.697	0,361	Valid
PK6	0.605	0,361	Valid
PK7	0.520	0,361	Valid
PK8	0.700	0,361	Valid
PK9	0.542	0,361	Valid
PK10	0.684	0,361	Valid
PK11	0,816	0,361	Valid
PK12	0,429	0,361	Valid
PK13	0.682	0,361	Valid
PK14	0.537	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Berdasarkan hasil perhitungan terkait uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat dikatakan valid. Selanjutnya akan digunakan

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.867	Realabel
Disiplin Kerja (X2)	0.798	Realabel
Motivasi Kerja (X3)	0.856	Realabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.872	Realabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Cronbach's alpha* pada variabel Pelatihan (PL) yaitu 0.867, Disiplin Kerja (DK) yaitu 0.798, Motivasi Kerja (MK) yaitu 0.856 dan Produktivitas Kerja (PK) yaitu 0.872. maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai pada *cronbach's alpha* setiap variabel lebih besar 0.600, maka seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal
Uji Multikolinieritas	Dapat disimpulkan bahwa variable <i>independent</i> pada penelitian ini bebas dan tidak menunjukkan adanya multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam heteroskedastisitas
Uji Linieritas	Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variable <i>independent</i> dan variable <i>dependent</i>

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Tabel 7. Jawaban Responden dan Skor Indikator Variabel Pelatihan (PL)

Kode Pernyataan	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
PL1	0	0	4	37	9	50	4,01	Tinggi
PL2	0	0	12	34	4	50	3,84	Tinggi
PL3	0	2	6	37	5	50	3,09	Cukup
PL4	0	3	19	25	3	50	3,56	Tinggi
PL5	0	1	8	32	9	50	3,98	Tinggi
PL6	1	1	4	40	4	50	3,09	Cukup
PL7	0	2	7	33	8	50	3,94	Tinggi
PL8	0	1	7	34	8	50	3,98	Tinggi
PL9	0	3	19	25	3	50	3,56	Tinggi
PL10	0	1	8	34	7	50	3,94	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Pelatihan (PL)							3,70	Tinggi

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 3.70 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan PL1 yaitu 4,01 dengan pernyataan “Metode pelatihan yang digunakan memudahkan dalam memahami materi yang disampaikan”. Yang berarti para responden menilai bahwa pada pernyataan tersebut memiliki nilai yang lebih positif dibandingkan dengan pernyataan lainnya.

Tabel 8. Jawaban Responden dan Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja (DK)

Kode Pernyataan	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
DK1	0	0	2	32	16	50	4,28	Sangat Tinggi
DK2	0	0	13	25	12	50	3,98	Tinggi
DK3	0	5	26	16	3	50	3,34	Cukup
DK4	0	9	20	18	3	50	3,03	Cukup
DK5	0	0	13	27	10	50	3,94	Tinggi
DK6	0	0	3	29	18	50	4,03	Tinggi
DK7	0	5	22	18	5	50	3,46	Tinggi
DK8	0	0	5	31	14	50	4,18	Tinggi
DK9	0	0	8	32	10	50	4,04	Tinggi
DK10	0	1	12	31	6	50	3,84	Tinggi
DK11	0	1	12	33	4	50	4,02	Tinggi
DK12	0	1	17	26	6	50	3,74	Tinggi
DK13	0	0	13	33	4	50	3,82	Tinggi
DK14	0	4	15	28	3	50	3,06	Cukup
DK15	2	2	16	22	8	50	3,64	Tinggi
DK16	0	0	7	36	7	50	4,00	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Disiplin Kerja (DK)							3,78	Tinggi

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 3.78 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan DK1 yaitu 4.28 dengan pernyataan “saya dapat memahami tujuan pada pekerjaan saya sendiri” pada pernyataan tersebut dikategorikan “Sangat Tinggi” yang artinya para karyawan dapat memahami tujuan dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 9. Jawaban Responden dan Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja (MK)

Kode Pernyataan	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
MK1	1	3	11	26	9	50	3,78	Tinggi
MK2	0	0	2	23	25	50	4,46	Sangat Tinggi
MK3	0	3	4	29	14	50	4,08	Tinggi
MK4	0	1	9	31	9	50	3,96	Tinggi
MK5	0	0	7	33	10	50	4,06	Tinggi
MK6	0	1	6	35	8	50	4,00	Tinggi
MK7	0	0	4	39	7	50	3,82	Tinggi
MK8	0	1	17	28	4	50	3,07	Cukup
MK9	1	0	13	31	5	50	3,78	tinggi
MK10	3	1	16	23	7	50	3,06	Cukup
MK11	0	6	18	23	3	50	3,46	Tinggi
MK12	0	0	10	31	9	50	3,98	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Motivasi Kerja (MK)							3,79	Tinggi

(Sumber Hasil: Pengolahan Data SPSS22)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 3,79 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan MK2 yaitu 4,46 dengan pernyataan “Saya sangat termotivasi ketika perusahaan memberikan apresiasi dalam bentuk kenaikan gaji”. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dalam kenaikan gaji dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 10. Jawaban Responden dan Skor Indikator Variabel Produktivitas Kerja (PK)

Kode Pernyataan	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
PK1	0	0	6	31	13	50	4,14	Tinggi
PK2	0	0	9	33	8	50	3,98	Tinggi
PK3	0	0	5	40	5	50	4,00	Tinggi
PK4	0	0	4	34	12	50	4,16	Tinggi
PK5	0	0	1	39	10	50	4,18	Tinggi
PK6	0	0	11	28	11	50	4,00	Tinggi
PK7	0	0	6	36	8	50	4,04	Tinggi
PK8	1	2	16	27	4	50	3,62	Tinggi
PK9	0	1	10	34	5	50	3,86	Tinggi
PK10	0	3	10	32	5	50	3,78	Tinggi
PK11	0	0	8	39	3	50	3,09	Cukup
PK12	0	2	4	38	6	50	3,96	Tinggi
PK13	0	2	20	25	3	50	3,58	Tinggi
PK14	1	3	29	14	3	50	3,03	Cukup
Rata-rata Skor Variabel Produktivitas Kerja (PK)							3,82	Tinggi

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 3.82 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan PK5 yaitu 4,18 dengan pernyataan “Saya mampu bekerja baik secara mandiri maupun secara tim” pada pernyataan tersebut dikategorikan “Tinggi” yang dapat diartikan bahwa para karyawan mampu untuk bekerja sama baik sendiri maupun secara tim.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 11. Hasil Uji Analisi Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.623	2,975
a. Predictors: (Constant), MK,PL,DK				

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

dapat diketahui bahwa pada nilai koefisien korelasi berganda (R) yaitu diperoleh sebesar 0,804 maka dari hasil tersebut didalam kriteria intervalnya termasuk kategori sangat kuat. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara ketiga variabel dependen secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja berada pada tingkat yang terkategori sangat kuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,027	5,529		1,090
	PL	,355	,144	,292	,017
	DK	,284	,123	,286	,025
	MK	,369	,126	,353	,005

a. Dependent Variable: PK

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$PK = 6,027 + 0,355PL + 0,284DK + 0,369MK + \epsilon$$

Besarnya nilai konstanta diperoleh 6.027 yang berarti bahwa besarnya nilai regresi produktivitas kerja (PK) yaitu 6.027 tanpa dipengaruhi oleh variabel pelatihan (PL), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK).

Nilai koefisien regresi Pelatihan (PL) bernilai positif sebesar 0.355. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independent lain nilainya tetap dan variabel pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.355. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja (PK).

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) bernilai positif sebesar 0.284. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independent lain nilainya tetap dan variabel Disiplin Kerja (DK) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.284. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (DK) dengan produktivitas kerja (PK).

Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (MK) bernilai positif sebesar 0.369. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independent lain nilainya tetap dan variabel Motivasi kerja (MK) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.369. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (MK) dengan produktivitas kerja (PK).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,027	5,529		1,090
	PL	,355	,144	,292	,017
	DK	,284	,123	,286	,025
	MK	,369	,126	,353	,005

a. Dependent Variable: TOTAL_PK

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diperoleh t_{hitung} 2,475 dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ dan t_{tabel} ($\alpha/2 = n - k - 1$) ($0,05/2 = 50 - 3 - 1 = 46$) maka nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,013 maka t_{hitung} 2,475 > t_{tabel} 2,013 dengan t nilai signifikan $0,017 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan begitu, peneliti menyimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diperoleh t_{hitung} 2,313 dengan t nilai signifikan $0,025 < 0,05$ dan t_{tabel} ($\alpha/2 = n - k - 1$) ($0,05/2 = 50 - 3 - 1 = 46$) lalu nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,013 maka t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,013 dengan t nilai signifikan $0,025 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan begitu, peneliti menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diperoleh t_{hitung} 2,920 dengan t nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan t_{tabel} ($\alpha/2 = n - k - 1$) ($0,05/2 = 50 - 3 - 1 = 46$) lalu nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,013 maka t_{hitung} 2,920 > t_{tabel} 2,013 dengan t nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan begitu, peneliti menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743,250	3	247,750	27,984	.000 ^b
	Residual	407,250	46	8,853		
	Total	1150,500	49			
a. Dependent Variable: PK						
b. Predictors: (Constant), MK, PL, DK						

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Adapun hasil dari uji simultan uji F pada tabel 33 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,984 dan nilai signifikan 0,000 lalu untuk F_{tabel} diperoleh ($df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$) sebesar 2,81 maka F_{hitung} 27,984 > dari F_{tabel} 2,81 dengan nilai tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya secara bersama-sama variabel independen Pelatihan (PL), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (PK).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.623	2,975
a. Predictors: (Constant), MK, PL, DK				

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22)

Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai pada Adjusted R Square 0,623 yang berarti adalah $0,623 \times 100\% = 62,3\%$ Maka dari itu dapat dikatakan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel independen berupa Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas sebesar 62,3 % dan hal ini menunjukan juga bahwa tingkat dari hubungan bernilai dengan baik dan sisanya yaitu $100\% - 62,3\% = 37,7\%$ dapat dipengaruhi dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dijelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kopi nako. Pelatihan bermanfaat bagi karyawan hal ini karena pelatihan dapat memberikan hal yang baru baik dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Dan juga pelatihan dapat membantu para karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam alat bantu bekerja. Dengan memberikan pelatihan dapat memiliki pengetahuan yang baik dalam penggunaan alat mesin kopi dan mesin masak dengan begitu dapat terciptanya pelayanan yang lebih cepat dan dapat mengeluarkan produk baik dari minuman dan makan lebih banyak.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kopi nako. Disiplin kerja sangat memiliki peran penting, pada dasarnya disiplin kerja ini adalah cerminan kesadaran dan kesediaan setiap individu untuk menaati aturan pada perusahaan. Jika tingkat disiplin kerja karyawan sangat tinggi maka hal ini sesuai dengan meningkatnya produktivitas kerja. Karena karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung bekerja dengan tertaur, tepat waktu dan mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. menjaga keberlangsungan dan efektivitas proses kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Dalam hasil penelitian ini motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi tiap individu dalam mengerjakan tugas dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi selaras dengan peningkatan produktivitas kerja karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mengeluarkan hasil kerja yang penuh rasa tanggung jawab, menjaga kualitas dari hasil kerja.

4. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan, disiplin kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kopi nako.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan pengumpulan data penelitian terkait dengan pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan Kopi nako, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4. Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, variabel pelatihan terbukti berpengaruh dengan signifikan, dan disarankan bagi Kopi Nako dapat terus mengembangkan dan meningkatkan pada program pelatihan yang tentunya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada karyawan. disiplin kerja juga dapat dibuktikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu disarankan juga bagi Kopi Nako agar dapat memperkuat menegakan peraturan disiplin kerja yang adil. disarankan juga untuk terus dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dengan baik, baik memotivasi dalam material maupun non material agar karyawan dapat memiliki produktivitas kerja yang tinggi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya didalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang tentunya menjadi faktor-faktor dari produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- ATI, N. F. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Maaqo Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 30. <https://doi.org/10.22441/jimb.v6i1.6955>
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maheri Laksono, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.296>
- Dr. Darmawan Didit Dkk. (2023). *Manajemen: SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL (SONPEDIA Publisihing Indonesia (ed.); Pertama)*.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH PONOROGO PRESS.
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 26*. Badan Penerbis Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>

Ichdan, D. A. (2024). The effect of training, work environment, motivation, job satisfaction, and career satisfaction on employee productivity. *Annals of Management and Organization Research*, 6(1), 57–69. <https://doi.org/10.35912/amor.v6i1.2264>

Indra Januar Rukmana. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Pt.Labquip Indoprima Tangerang. *AKADEMIKA*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>

Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>

Muhamad Diva Daniswara S, Iswati Iswati, Anis Fitriyasari, & Emilia Pranata. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 142–153. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3218>

Nur Rossyta Umami¹, R. A. H. (2023). *Journal of Social and Economics Research*. 5(2), 799–811.

Oktamelia Sekar Panji^{*1}, Epsilandri Septyarini², T. R. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 16–24.

Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>

Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. CV. ALFABETA.

Sumardjono., & Adiatama, R. (2019). The influence of job motivation and work environment upon job performance of the employees of trade and industry office in Bogor district. *The Management Journal of Binaniaga*, 4(2), 55. <https://doi.org/10.33062/mjb.v4i2.336>

Suparyadi, P. D. . (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Andi (ed.); pertama).

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.

Syearif Faroman dkk. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Widina (ed.); Pertama).

Tiara Ikmalia Agnis, & Nur Cahyadi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 424–435. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1750>

Ummah, M. S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).