

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Belopa

Nurhikma Yasin¹, Adil Adil² Ahmad Suardi³

¹²³Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA yang dilaksanakan yaitu kurang lebih 1 Minggu .Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data , kuesioner dan dokumentasi .Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda , pengujian hipotesis menggunakan uji-t secara parsial dan uji-f dengan taraf signifikan 0,05 dan uji koefisien determinasi (R^2).Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai dengan t hitung $> t$ tabel atau $3.448 > 2.026$ dan nilai sig. Adalah $0,001 < 0,05$, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $4.215 > 2.026$ dan nilai sig. adalah $0,000 < 0,05$. Secara uji simultan (uji f), pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung $49.996 > F$ tabel 3.252 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 73 % sedangkan sisanya sebesar 27. % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine whether or not there was an effect of job training and work discipline on employee work productivity at PT.PLN (Persero) ULP BELOPA. This study uses a quantitative method with an associative approach. This research was conducted at PT. PLN (Persero) ULP BELOPA which was carried out in approximately 1 week. The population and sample of this study were 40 employees. The sampling technique uses a saturated sample. This research uses observational data collection techniques, questionnaires and documentation. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing uses partial t-test and f-test with a significant level of 0.05 and test the coefficient of determination (R^2) . The partial test (t test) shows that job training partially has a positive and significant effect on employee work productivity with a value with t count $> t$ table or $3.448 > 2.026$ and a sig value . Is $0.001 < 0.05$, and work discipline partially has a positive and significant effect on work productivity with a t count $> t$ table or $4.215 > 2.026$ and a sig. is $0.000 < 0.05$. By simultaneous test (f test), job training and work discipline simultaneously influence work productivity with a F count of $49.996 > F$ tabel 3.252 with a

significant value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination (R^2) show 73% while the remaining 27% is explained by other factors outside of this study.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Work Productivity

Copyright (c) 2023 Nurhikma Yasin

✉ Corresponding author :

Email Address : nurhikmayasin4@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh berhasilnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia adalah komponen yang penting dalam perusahaan yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan itu. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan cara meningkatkan dan mempertahankan kemampuan potensi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas meningkat (Fadilah, 2020). Selain itu pentingnya produktivitas kerja ini adalah pelaksanaan dan perencanaan pengembangan dengan cara-cara produktif menggunakan sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas para karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Yudi Siswadi, 2016).

Salah satu upaya dalam mengembangkan produktivitas kerja karyawan perusahaan harus memberikan pelatihan kerja dan disiplin kerja yang baik bagi karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan, pelatihan yang baik harus mampu menciptakan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan pengetahuan dan kemampuan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang (Arifiyah & Hadi Sunaryo, n.d.). Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang dapat memperbaiki keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Yudi Siswadi, 2016). Penelitian (Ningsih et al., 2018) menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. Selain pelatihan kerja, karyawan juga harus memiliki sikap disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016: 86) disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang baik apabila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerjanya tidak dimanfaatkannya tsebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja merupakan tindakan dalam mendidik seseorang agar mempunyai tingkah laku atau sikap sesuai dengan ketentuan dan peraturan didalam menjalankan pekerjaannya. Dalam usaha menegakkan disiplin perlu ditanamkan rasa kesadaran dan kewajiban yang diberikan kepada setiap karyawan dan apabila melanggar dapat dikenakan sanksi yang bersifat administrative, dan atau memberhentikan karyawan (Irna Syari, Eli Dahlia, 2022). Penelitian (Usman, 2016) mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukari dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin

kerja yang baik, maka akan memperoleh keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Perusahaan Listrik Negara (PLN), khususnya dikawasan Belopa merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan layanan listrik yang menyediakan sarana dan prasana listrik bagi masyarakat untuk menunjang kelancaran aktivitas, angkutan penumpang, dan pengiriman barang. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan, maka kebutuhan listrik meningkat setiap saat. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja yang baik demi kenyamanan pelanggan.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT.PLN (Persero) ULP BELOPA, bahwa tidak terdapat pelaksanaan pelatihan kerja di PT. PLN BELOPA tetapi karyawan melakukan pelatihan kerja dikota Makassar dan Jawa. Pelatihan kerja dilaksanakan setiap 2 Minggu dalam 1 tahun dilakukan secara online sesuai bidang masing-masing karyawan. Oleh karena itu seluruh karyawan harus mengikuti pelatihan kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan, agar dapat meningkatkan dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan, manajemen perusahaan perlu juga memperhatikan disiplin kerja. Permasalahan yang sering terjadi dalam disiplin kerja yaitu disiplin kerja pada perusahaan menurun, karena kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan oleh karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan didalam melakukan setiap pekerjaan.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti mengangkat judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asiosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh . Teknik pengumpulan data melalui data primer yaitu data asli atau data baru dengan menggunakan kuesioner berupa angket dan disebarakan langsung kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode skala likert yaitu mulai dari 1(Sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Analisis data yang digunakan yaitu uji Validitas, uji Reliabilitas, analisis regresi linear berganda, , uji T (Parsial) dan uji F (Simultan), koefisien determinasi

Tabel.1 Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Pelatihan Kerja (PK)	PK 1	Identifikasi	Kaswan (2011:77)
	PK 2	Motivasi	
	PK 3	Lingkungan Kerja	
	PK 4	Penerapan	
	PK 5	Hasil Pembelajaran	
	PK 6	Tujuan Pelatihan	Mangkunegara (2013:63)
	PK 7	Materi	
	PK 8	Metode	
	PK 9	Kualifikasi Peserta	
	PK 10	Kualifikasi Pelatih	
Disiplin Kerja (DP)	DP 1	Tingkat Kehadiran	Agustini (dalam Jufrizen, 2018)
	DP 2	Tata Cara	
	DP 3	Ketaatan	
	DP 4	Kesadaran Bekerja	

	DP 5	Tanggung Jawab	
	DP 6	Waktu	
	DP 7	Target	Sutrisno (dalam
	DP 8	Kualitas	Siswadi & Arif,
	DP 9	Prioritas Kerja	2021)
	DP 10	Prosedur Kerja	
Produktivitas Kerja (PDK)	PDK 1	Kemampuan	
	PDK 2	Meningkatkan Hasil Yang	
	PDK 3	Dicapai	Sutrisno (2011:213)
	PDK 4	Semangat Kerja	
	PDK 5	Pegembangan Diri	
	PDK 6	Mutu	
	PDK 7	Efisiensi	
	PDK 8	Kuantitas Kerja	Simamora (2004:112)
	PDK 9	Kualitas Kerja	
	PDK 10	Ketepatan Waktu Sikap Kooperatif	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan/pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali 2009:49). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk mengetahui validitas suatu instrumen ; jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen pernyataan tersebut dinyatakan valid; jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid menggunakan signifikansi 5 %.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0.815	0.312	Valid
	X1.2	0.841	0.312	Valid
	X1.3	0.840	0.312	Valid
	X1.4	0.523	0.312	Valid
	X1.5	0.669	0.312	Valid
	X1.6	0.486	0.312	Valid
	X1.7	0.623	0.312	Valid
	X1.8	0.616	0.312	Valid
	X1.9	0.488	0.312	Valid
	X1.10	0.669	0.312	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.786	0.312	Valid
	X2.2	0.737	0.312	Valid
	X2.3	0.638	0.312	Valid
	X2.4	0.521	0.312	Valid
	X2.5	0.638	0.312	Valid
	X2.6	0.457	0.312	Valid
	X2.7	0.675	0.312	Valid
	X2.8	0.399	0.312	Valid
	X2.9	0.457	0.312	Valid
	X2.10	0.591	0.312	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.699	0.312	Valid
	Y.2	0.723	0.312	Valid
	Y.3	0.533	0.312	Valid
	Y.4	0.530	0.312	Valid
	Y.5	0.481	0.312	Valid
	Y.6	0.417	0.312	Valid
	Y.7	0.443	0.312	Valid
	Y.8	0.394	0.312	Valid
	Y.9	0.512	0.312	Valid
	Y.10	0.564	0.312	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS (2023)

Dari tabel tersebut sehingga diketahui bahwa semua variabel penelitian serta setiap item-item pernyataan yang diuji berdasarkan aplikasi SPSS versi 22 dinyatakan valid yang menunjukkan nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah reliabel dan konsisten, dengan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronba's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,864	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,795	10	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,731	10	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS (2023)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan antara variabel bebas yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen, digunakan persamaan regresi linier berganda (multiple linier regression method). Dalam analisis regresi juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018:95).

Adapun formulasi dari model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien arah regresi
- X1 = Pelatihan Kerja
- X2 = Disiplin Kerja

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	2.848		1.912	.064
	PELATIHAN KERJA	.343	.099	.416	3.448	.001
	DISIPLIN KERJA	.501	.119	.508	4.215	.000

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 2023)

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel tersebut yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 22 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.445 + 0.343X_1 + 0.501X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 5.445

Dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai konstanta 5.445 yang menyatakan apabila variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) bernilai 0, maka variabel produktivitas kerja (Y) karyawan sebesar 5.445

b. Nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0.343

Dapat dijelaskan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0.343, artinya mengalami kenaikan skor untuk pelatihan kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0.343.

c. Nilai koefisien regresi (X2) sebesar 0.501

Dapat diartikan bahwa jika nilai variabel (X2) sebesar 0.501, artinya mengalami setiap terjadi kenaikan disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0.501.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0.05. Dengan demikian apabila t hitung > t tabel maka H0 ditolak H1 diterima artinya bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Demikian sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H0 diterima H1 ditolak artinya bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5
Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	2.848		1.912	.064
	PELATIHAN KERJA	.343	.099	.416	3.448	.001
	DISIPLIN KERJA	.501	.119	.508	4.215	.000

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 2023)

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial. Sehingga berikut hasil uji t dalam penelitian ini berdasarkan tabel 5.

- 1.) Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.448 > 2.026$ dan nilai signifikan Adalah $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA.
- 2.) Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.215 > 2.026$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) BELOPA.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan). Dengan demikian apabila nilai F hitung $>$ nilai F tabel, maka secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen

Berikut dibawah ini hasil uji F dalam penelitian ini :

Tabel 6
Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1271.780	2	635.890	49.996	.000 ^b
	Residual	470.595	37	12.719		
	Total	1742.375	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 2023)

Pada tabel 6 nilai F hitung $49.996 > F_{tabel} 3.252$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus koefisien determinan berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

KP adalah koefisien determinasi .R2 menunjukkan koefisien korelasi

Tabel 7

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.715	3.566

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X1), PELATIHAN KERJA (X2)
 Sumber : Data Primer (diolah SPSS 2023)

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.730 ini berasal dari pengkuadaratan nilai koefisien korelasi atau R yaitu $0,854 = 0,730$. Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ maka diperoleh hasil $KD = 73 \%$. Hal ini berarti variabel produktivitas kerja (Y), pelatihan kerja ($X1$), disiplin kerja ($X2$) menunjukkan sebesar 73 % sedangkan sisanya sebesar 27 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA

Berdasarkan hasil olah data yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel atau, $3.448 > 2,026$ dan nilai signifikan Adalah $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja ($X1$) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Munthe & Ichsan, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dengan diadakannya program pelatihan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA

Berdasarkan hasil olah data yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat dari uji t hitung $>$ t tabel atau, $4.215 > 2,026$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) BELOPA.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Faslah & Savitri, 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan pada PT. KABELINDO MURNI, Tbk .Dengan adanya disiplin kerja yang baik karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA

Berdasarkan hasil uji simultan yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian dari uji ANOVA menunjukkan

bahwa nilai F hitung $49.996 > F$ tabel 3.252 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP BELOPA. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

(Indriyani & Farlianto, n.d.) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP BELOPA maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP BELOPA. Artinya jika karyawan memiliki pelatihan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan dan sebaliknya jika karyawan memiliki pelatihan kerja yang rendah maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah bagi perusahaan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP BELOPA. Artinya jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan dan sebaliknya jika karyawan memiliki pelatihan kerja yang rendah maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah bagi perusahaan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP BELOPA. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

Referensi

- Arifiyah, L., & Hadi Sunaryo. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Manajemen*.
- Fadilah, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang*. 2(1), 200–215.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPBE)*, 1(2), 40–53.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 2022.
- Indriyani, S., & Farlianto. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . PARADISE ISLAND FURNITURE*. 1, 50–61.
- Irna Syari, Eli Dahlia. (2022). Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(1), 163–173.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 405–424.
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Edisi pertama, Cetakan pertama, Penerbit : Geraha Ilmu, Yogyakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Munthe, S., & Ichsan, R. N. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), 191-200.
- Ningsih, T. P., Josiah, T., & Saleh, K. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas KABUPATEN LAMPUNG BARAT*. 02(04), 18-25.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). *Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja*. 366-379.
- Sutrisno Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Kencana.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911-922.
- Yudi Siswadi. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. JASA MARGA CABANG (BELMERA) MEDAN*. 17(01), 124-137.