

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. SAPU DUNIA SEMARANG

1. Afni Fuanida D2D607004

ABSTRACT

The purpose of this research aims to determine whether the training, work discipline and motivation effect on employee productivity CV. Sapu Dunia Semarang. CV Sapu Dunia is a company which is specification in employee management. The research method effected is Explanatory Research. The sampel research is 100 respondent use the Purposive Sampling, and the data collected with questionnaire. The research result show that the effect of variable training on employee productivity CV. Sapu Dunia Semarang was good. It is shown by 59,8 percent of respondents. Then, the effect of work discipline was good too, it is shown by 57,9 percent of respondents, and 28,9 percent of respondents had the high work motivation on CV. Sapu Dunia Semarang. Based on the results of hypothesis testing significantly show that the effect of the training, work discipline and motivation on employee work productivity CV. Sapu Dunia Semarang The effect positive given by the training variable on employee work productivity that the effect evidenced through the test of 12.077 t count bigger than t table 1.985. Then The effect positive given by the work dicipline variable on employee work productivity that the effect evidenced through the test of 11.605 t count bigger than t table 1.985. And The effect positive given by the motivation variable on employee work productivity that the effect evidenced through the test of 6,315. F-test shows that effect of the training, work discipline, and motivation variable have effect on employee work productivity CV. Sapu Dunia Semarang. The score of standardized coefficients beta of the training, work discipline, and motivation variable is 0,406; 0,395; and 0,147. This is show that the training, variable have a bigger effect than the work discipline, and motivation variable.

Keywords: *the training, work discipline, motivation, employee productivity work*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya pelatihan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Wungu dan Brotoharsojo, (2003:134) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah. Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Panji Anoraga, 2001:71). Melatih diri untuk berdisiplin berarti membawa diri untuk bekerja lebih baik lagi dan dengan meningkatnya pola kerja yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian, cara perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui motivasi, karena pada dasarnya motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hani Handoko, 2001:252). Faktor pelatihan, disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan

pelatihan, karyawan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memadai yang dapat digunakan untuk memperlancar kegiatan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Kemudian, penerapan disiplin kerja di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan. Kemudian, didukung dengan pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan menjadi suatu beban. Pencapaian produktivitas kerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan sangat diharapkan oleh CV. Sapu Dunia Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan CV. Sapu Dunia Semarang pada bagian *Sales Officer (SO)* yang ditempatkan pada PT. Trikonsel Oke, Tbk Semarang (Okeshop Semarang) sebanyak 120 orang. Data pada penelitian ini didapatkan menggunakan kuesioner, dari 120 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang diperoleh berdasarkan perhitungan rumus Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Interview (Wawancara) adalah pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung yang dilakukan sebagai studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti.
2. Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri lebih spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain.

Teknik Pengolahan Data

1. *Editing* yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban-jawaban pada kuesioner telah terisi atau belum.
2. *Coding* yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam kuesioner yang sama.
3. *Tabulating* yaitu pengelompokan data atas jawaban-jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna dan berdasarkan tabel untuk mendapatkan hubungan-hubungan antara variabel-variabel yang ada.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2002:160). Apabila nilai r dihitung $>$ dari r tabel, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya. Berikut ini adalah hasil penelitian dengan menggunakan uji validitas :

1. Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 1.1

Rekapitulasi Koefisien Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Item Pertanyaan	R hitung	r tabel	Kriteria
X.1.1	0,532	0,195	Valid
X.1.2	0,352	0,195	Valid
X.1.3	0,582	0,195	Valid
X.1.4	0,743	0,195	Valid
X.1.5	0,605	0,195	Valid
X.1.6	0,386	0,195	Valid
X.1.7	0,579	0,195	Valid
X.1.8	0,233	0,195	Valid
X.1.9	0,507	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 3.1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada butir-butir variabel pelatihan (X₁) menunjukkan r hitung (0,532; 0,352; 0,582; 0,743; 0,605; 0,386; 0,579; 0,233; 0,507) > r tabel (0,195), maka inferensi yang dapat diambil adalah seluruh item/butir pertanyaan pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

2. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 1.2

Rekapitulasi Koefisien Validitas Variabel Disiplin kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	R tabel	Kriteria
--------------------	----------	---------	----------

X.2.10	0,411	0,195	Valid
X.2.11	0,291	0,195	Valid
X.2.12	0,417	0,195	Valid
X.2.13	0,371	0,195	Valid
X.2.14	0,654	0,195	Valid
X.2.15	0,626	0,195	Valid
X.2.16	0,668	0,195	Valid
X.2.17	0,624	0,195	Valid
X.2.18	0,552	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 3.2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada butir-butir variabel disiplin kerja (X₂) menunjukkan r hitung (0,411; 0,291; 0,417; 0,371; 0,654; 0,626; 0,668; 0,624; 0,552) > r tabel (0,195), maka inferensi yang dapat diambil adalah seluruh item/butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

3. Variabel Motivasi (X₃)

Tabel 1.3

Rekapitulasi Koefisien Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria
X.3.19	0,245	0,195	Valid
X.3.20	0,649	0,195	Valid
X.3.21	0,596	0,195	Valid

X.3.22	0,466	0,195	Valid
X.3.23	0,557	0,195	Valid
X.3.24	0,628	0,195	Valid
X.3.25	0,414	0,195	Valid
X.3.26	0,649	0,195	Valid
X.3.27	0,281	0,195	Valid
X.3.28	0,490	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 3.3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada butir-butir variabel motivasi (X_3) menunjukkan r hitung (0,245; 0,649; 0,596; 0,466; 0,557; 0,628; 0,414; 0,649; 0,281; 0,490) > r tabel (0,195), maka inferensi yang dapat diambil adalah seluruh item/butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 1.4

Rekapitulasi Koefisien Validitas Variabel Produktivitas kerja (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria
Y.29	0,414	0,195	Valid
Y.30	0,464	0,195	Valid
Y.31	0,552	0,195	Valid
Y.32	0,572	0,195	Valid
Y.33	0,404	0,195	Valid

Y.34	0,449	0,195	Valid
Y.35	0,569	0,195	Valid
Y.36	0,265	0,195	Valid
Y.37	0,469	0,195	Valid
Y.38	0,715	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 3.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada butir-butir variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan r hitung (0,414; 0,464; 0,552; 0,572; 0,404; 0,449; 0,569; 0,265; 0,469. 0,715) > r tabel (0,195), maka inferensi yang dapat diambil adalah seluruh item/butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2006:109). Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas sample ini digunakan testing kehandalan *Cronbach Alpha*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut disajikan tabel reliabilitas dari tiap variabel dari hasil perhitungan SPSS :

Tabel 1.4

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel		Koefisien		Keterangan
Pelatihan	(X1)	0,802	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)		0,814	0,60	Reliabel
Motivasi	(X3)	0,809	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)		0,805	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari keseluruhan variabel diatas mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel atau seluruh kuesioner yang ada di dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui persamaan regresi linier berganda antara variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

Tabel 1.5

Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Resesi	R	R Square	Adjusted R Square	Standarized coefficient Beta	T hitung	Sig.	Kpsn Thd Ho
X ₁ → Y		0,443				0,406	4,616	,000	Ho
X ₂ → Y	1,314	0,394	0,833	0,693	0,684	0,395	4,687	,000	ditolak
X ₃ → Y		0,173				0,147	2,210	,029	

Sumber : Hasil Analisis Data, 2012

Berdasarkan tabel 3.57 di atas diketahui bahwa diperoleh koefisien regresi berganda untuk variabel pelatihan (X₁) adalah sebesar 0,443, disiplin kerja (X₂) adalah sebesar 0,394 dan motivasi (X₃) sebesar 0,173 sedangkan nilai konstantanya adalah 1,314 sehingga diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,314 + 0,443X_1 + 0,394X_2 + 0,173X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,314 menunjukkan bahwa jika nilai variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi adalah nol maka produktivitas kerjanya sebesar 1,314. Artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi maka besarnya penilaian terhadap produktivitas kerja sebesar 1,314.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,443 menyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,443. Artinya, jika penilaian terhadap variabel pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan meningkatkan penilaian produktivitas kerja sebesar 0,443.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,394 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,394. Artinya, jika penilaian terhadap variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan meningkatkan penilaian produktivitas kerja sebesar 0,394.
4. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,173 menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,173. Artinya, jika penilaian terhadap variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan meningkatkan penilaian produktivitas kerja sebesar 0,173.

Kondisi ini diartikan bahwa ketika pendapat pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi meningkat maka pendapat produktivitas kerja juga akan meningkat. Variabel pelatihan memberi pengaruh yang lebih besar daripada variabel disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,443 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja dan motivasi yang hanya sebesar 0,394 dan 0,173.

Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Menurut Sugiyono (2006 : 191), Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabelnya. F hitung dapat diperoleh dengan memperhatikan uji F pada Tabel ANOVA, jumlah variabel bebas (k) = 3 serta taraf signifikansi $\alpha = 5 \%$, maka dapat diperoleh dk pembilang = $k = 3$ dan df penyebut = $(n - k - 1) = (100 - 3 - 1) = 96$, sehingga diperoleh F tabel = 2,70. Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.6
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1349.919	3	449.973	72.377	.000 ^a
	Residual	596.841	96	6.217		
	Total	1946.760	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

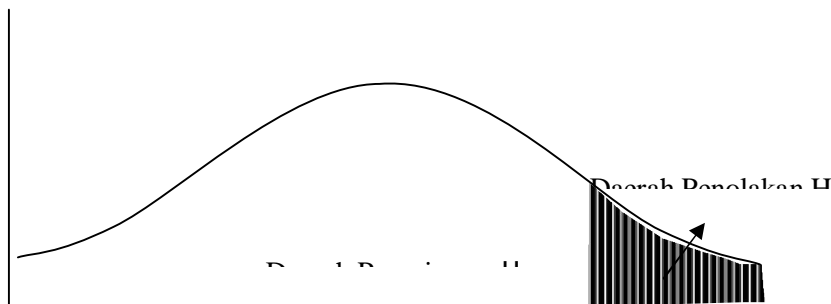
Sumber : Data primer yang diolah, 2012 (Lampiran 8)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $72,377 > 2,70$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh antara pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y)”.

Pengujian hipotesis variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.4.

Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja



Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dimana dapat dilihat dari F hitung sebesar 72,377 yang berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti H_a diterima.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji t hitung sebesar 12,077 yang lebih besar dari t tabel 1,985 yang artinya ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap produktivitas

kerja. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Nilai koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi 0,773 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sangat kuat. Yang artinya, jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja dari karyawan juga akan semakin tinggi. Sedangkan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja CV. Sapu Dunia Semarang dengan menggunakan koefisien determinasi adalah sebesar 0,598 atau 59,8 persen. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 58,9 persen sedangkan sisanya sebesar 40,2 persen dapat dipengaruhi variabel lain selain variabel pelatihan yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien regresi menunjukkan positif yaitu sebesar 0,844. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja.

Selain pelatihan, faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin dalam bekerja di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah. Dari hasil penelitian dapat diketahui hasil pengujian hipotesis secara signifikan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji t hitung sebesar 11,605 yang lebih besar dari t tabel 1,985 yang artinya ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan dalam kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Nilai koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi 0,761 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sangat kuat, yang artinya jika disiplin kerja yang diterapkan perusahaan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sedangkan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang dengan menggunakan koefisien determinasi adalah sebesar 0,579 atau 57,9 persen. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 57,9 persen sedangkan sisanya sebesar 42,1 persen dapat dipengaruhi variabel lain selain variabel disiplin kerja yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien regresi menunjukkan positif yaitu sebesar 0,760. Hasil ini menunjukkan bahwa berhasilnya disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan CV. Sapu Dunia Semarang maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Menurut menurut Hani Handoko (2001:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan untuk lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi sebaliknya apabila karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan cenderung untuk bermalasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang meningkat apabila terpenuhinya keinginan karyawan seperti memperoleh penghasilan, memperoleh penghargaan kerja, dan peningkatan karier. Dari hasil penelitian dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji t hitung sebesar 6,315 yang lebih besar dari t tabel 1,985 yang artinya ada pengaruh positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Nilai koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi 0,538 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja adalah kuat. Yang artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja dari karyawan juga akan tinggi. Sedangkan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel motivasi

terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang dengan menggunakan koefisien determinasi adalah sebesar 0,289 atau 28,9 persen. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang di berikan variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 28,9 persen sedangkan sisanya sebesar 71,1 persen dapat di pengaruhi variabel lain selain variabel motivasi yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien regresi menunjukkan positif yaitu sebesar 0,631. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji F hitung sebesar (72,377) yang lebih besar dari F tabel (2,70). Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, disiplin kerja dan motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sedangkan apabila semakin buruk pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin turun. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,693 atau 69,3 persen artinya 69,3% produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi, sedangkan sisanya 30,7% produktivitas kerja dapat disebabkan oleh variabel lain diluar variabel pelatihan, disiplin kerja dan motivasi yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien regresi menunjukkan positif yaitu sebesar 0,443 (pelatihan), 0,394 (disiplin kerja) dan 0,173 (motivasi). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar diberikan oleh variabel pelatihan sebesar 0,443 dan pengaruh terkecil diberikan oleh variabel motivasi sebesar 0,173.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sapu Dunia Semarang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 59,8 persen. Artinya bahwa variabel pelatihan memberi pengaruh sebesar 59,8 persen terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 40,2 persen adalah pengaruh dari variabel yang tidak diamati pada tabel signifikan 0,000.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 57,9 persen. Artinya bahwa variabel disiplin kerja memberi pengaruh sebesar 57,9 persen terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 42,1 persen adalah pengaruh dari variabel yang tidak diamati pada tabel signifikan 0,000.
3. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 28,9 persen. Artinya bahwa variabel motivasi memberi pengaruh sebesar 28,9 persen terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 71,1 persen adalah pengaruh dari variabel yang tidak diamati pada tabel signifikan 0,000.
4. Variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 69,3 persen menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi memberi pengaruh sebesar 69,3 persen terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya

30,7 persen adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati pada tabel signifikan variabel pelatihan 0,000 , disiplin kerja 0,000 dan motivasi 0,029.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada CV. Sapu Dunia Semarang adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diselenggarakan CV. Sapu Dunia Semarang telah terlaksana dengan baik, akan tetapi perlu adanya peningkatan pelatihan pada waktu pelaksanaan pelatihan, metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan, materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan, kemudian penguasaan *trainer* dalam menyampaikan materi pelatihan serta sarana dan prasarana yang disediakan dalam pelatihan. Sehingga dengan adanya peningkatan pelatihan yang lebih baik mengenai hal-hal yang tersebut diatas dapat menjadi motif dasar dari seseorang untuk mau bekerja dengan lebih baik dan lebih giat lagi, dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.
2. Disiplin kerja yang diterapkan oleh CV. Sapu Dunia Semarang sudah baik. Namun, masih perlu adanya peningkatan disiplin kerja dalam hal pemahaman peraturan kerja, pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan, kepatuhan terhadap jam kerja dan tingkat absensi karyawan, kegiatan diluar pekerjaan yang dilakukan karyawan, serta ketepatan waktu hadir bekerja, dan keterlambatan hadir bekerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja para karyawan dengan memberikan sanksi yang lebih tegas apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga pelanggaran-pelanggaran yang sering terjadi dapat di minimalisir.
3. Motivasi karyawan CV. Sapu Dunia Semarang dalam bekerja telah baik dan tinggi. Akan tetapi, perlu adanya peningkatan motivasi pada kebutuhan fisiologi berupa gaji, tambahan penghasilan diluar gaji, peluang peningkatan karier di perusahaan, dan penghargaan kerja dari perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja, karyawan termotivasi menjadi lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dapat memberikan produktivitas kerja yang tinggi.
4. Produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang sudah baik terhadap pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi. Namun, untuk standar kerja perlu lebih disosialisasikan lagi kepada karyawan agar karyawan benar-benar memahami peraturan-peraturan kerja di perusahaan dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Pencapaian target dari perusahaan oleh karyawan juga perlu ditingkatkan kembali, agar karyawan dalam bekerja selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan tercapainya hal-hal tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji & Nanik, W. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Brotoharjo, Jiwo Wungu & Hartanto. 2003. *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P., Drs. H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbuan, Masri. 2000. *Metode Pengambilan Contoh*. Yogyakarta : LP3ES
- Sinungan, Mucharsyah, 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Usmara, A. 2006. *Praktek Manajemen SDM : Unggul Melalui Orientasi dan Pelatihan Karyawan*. Yogyakarta : Santusta.