

Terbit : 12 Januari 2025

Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Asia Adhitama Shipyard

Abdul Halim
Universitas Mulia Balikpapan
halim@univrsitasmulia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Hasil analisis data dari populasi sampel sebanyak 32 responden menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin sering perusahaan memberikan pelatihan, seperti pelatihan on the job training, pelatihan sistem administrasi, dan pelatihan teknis lainnya, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin dalam menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan produktif. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Kata Kunci: produktivitas, pelatihan, disiplin, motivasi

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks industri, khususnya pada industri galangan kapal seperti PT.Asia Adhitama Shipyard. Produktivitas karyawan galangan kapal tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga kinerja perusahaan secara keseluruhan. Industri galangan kapal menghadirkan tantangan yang unik dalam hal produksi dan manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang tinggi pada sektor ini sangat bergantung pada keterampilan teknis, pelaksanaan yang tepat waktu, dan kualitas produk yang dihasilkan. Produktivitas karyawan yang tinggi pada suatu perusahaan berkorelasi langsung dengan kemampuan untuk menyelesaikan proyek konstruksi kapal tepat waktu, dengan standar kualitas yang dibutuhkan, dan dengan biaya yang efisien.

Industri galangan kapal merupakan sektor yang padat dengan pekerjaan dan teknologi, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, produktivitas karyawan di PT. Asia Adhitama Shipyard memegang peranan penting dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Produktivitas yang rendah dapat mengakibatkan keterlambatan proyek, biaya yang lebih besar, dan penurunan kualitas hasil yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Gomes (2023), produktivitas di sektor industri, termasuk industri galangan kapal, sangat bergantung pada keahlian teknis dan kemampuan pekerja dalam beradaptasi dengan peralatan baru dan teknologi mutakhir.

PT. Asia Adhitama Shipyard sebagai pemain utama dalam industri pembuatan kapal, menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa tantangan utama yang sering dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di sektor ini antara lain program pelatihan dan keterampilan yang terbatas dan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, masalah disiplin di tempat kerja yang tidak memenuhi harapan perusahaan, dan motivasi kerja karyawan yang rendah, dengan sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Tenaga kerja di industri pelayaran harus memiliki keterampilan teknis yang tinggi, mulai dari pekerjaan konstruksi kapal hingga mengoperasikan mesin berat. Terkadang, karyawan tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang ada, sehingga mengakibatkan produktivitas yang rendah. Rendahnya tingkat keterampilan karyawan terkait dengan program pelatihan yang tidak memadai dan tidak terstruktur dengan baik, atau jika tersedia, program tersebut tidak dapat mengimbangi kemajuan teknologi dan permintaan pasar. Akibatnya, karyawan tidak dapat mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan persyaratan industri, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerja mereka. Menurut Noe (2022) dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, pelatihan yang efektif berfokus pada pengembangan keterampilan kerja yang relevan bagi karyawan. Noe. Perlu juga dicatat pentingnya pelatihan berbasis kebutuhan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dalam suatu perusahaan. Sektor ini mengharuskan karyawan kapal industri untuk menguasai teknologi baru dan teknik yang terus berkembang.

Lingkungan kerja yang disiplin sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang efisien. Disiplin organisasi yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam mematuhi jam kerja, kebijakan perusahaan, atau memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan. Gangguan yang mungkin terjadi dapat menunda produksi dan membahayakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti yang dicatat oleh Robinson dan Judge dalam buku mereka *Organizational Behavior* (2021), lingkungan kerja yang disiplin menghasilkan budaya yang terorganisasi, memfasilitasi koordinasi antar tim, dan mendorong kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan. Perusahaan dengan tingkat disiplin yang tinggi umumnya mengalami tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Kurangnya motivasi dapat menghambat kemampuan seseorang untuk mencapai potensi kinerja penuhnya. Pekerja yang tidak termotivasi biasanya kurang produktif, lalai mengambil inisiatif dalam tugasnya, dan tidak menunjukkan akuntabilitas atas hasilnya. Menurut Deci & Ryan (2023), motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam (seperti rasa pencapaian atau kepuasan kerja), memiliki efek yang lebih signifikan terhadap produktivitas daripada motivasi ekstrinsik (misalnya penghargaan atau gaji). Individu yang mengalami rasa otonomi dan otoritas dalam peran profesionalnya biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Menghadapi kendala tersebut, PT. Asia Adhitama Shipyard harus fokus pada elemen-elemen yang dapat meningkatkan produktivitas, antara lain pelatihan karyawan yang tepat, peningkatan disiplin di tempat kerja, dan motivasi karyawan yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan.

Ukuran produktivitas karyawan mencakup output yang dihasilkan oleh satu atau lebih karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan relatif terhadap sumber daya yang digunakan, termasuk waktu, personel, dan biaya. Dalam konteks organisasi, produktivitas karyawan mengacu pada efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan

organisasi. Menurut Campbell (2020), produktivitas karyawan didefinisikan sebagai "rasio output (hasil kerja) terhadap input (sumber daya yang digunakan)" dalam melakukan tugas kerja. Semakin banyak hasil yang dicapai dengan sumber daya yang lebih sedikit, semakin tinggi produktivitas karyawan tersebut. Schultz dan Schultz (2022) juga mendefinisikan produktivitas sebagai "kemampuan individu untuk memanfaatkan waktu dan keterampilan mereka untuk mencapai hasil terbaik yang sesuai dengan standar organisasi." Mereka menekankan bahwa produktivitas bukan hanya tentang kuantitas, tetapi juga tentang kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Steers (2021) mengemukakan bahwa produktivitas karyawan merupakan indikator utama efisiensi perusahaan dalam menyelesaikan tugas, serta kualitas dan nilai yang disumbangkan karyawan kepada organisasi. Dalam industri yang sangat bergantung pada tenaga kerja manual, seperti pembuatan kapal, berbagai faktor dapat memengaruhi produktivitas, termasuk keahlian teknis, motivasi, disiplin diri, dan pemenuhan pekerjaan pekerja. Model Karakteristik Pekerjaan (Hackman & Oldham, 2023) mengungkapkan bahwa lima atribut pekerjaan utama secara signifikan memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan: diversifikasi keterampilan, peran pekerjaan yang jelas, pentingnya tugas, independensi di tempat kerja, dan umpan balik rutin. Teori ini mengemukakan bahwa pekerjaan dengan karakteristik khusus ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik di antara karyawan dan menghasilkan efek positif pada produktivitas mereka.

Menurut beberapa definisi produktivitas yang diberikan oleh para ahli, jelas bahwa produktivitas mencakup lebih dari sekadar mengerahkan upaya ekstra, tetapi juga melibatkan penggunaan sumber daya yang ada secara lebih efektif untuk mencapai hasil yang lebih baik dan memperoleh hasil optimal secara tepat waktu dan berstandar tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan karyawan secara efektif dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki. Menurut Noe (2022) dalam bukunya tentang Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, pelatihan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan kemajuan teknologi industri dapat meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan tidak hanya tentang memberikan keterampilan teknis kepada individu, tetapi juga melibatkan pengembangan keterampilan interpersonal dan manajerial yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim dan produktivitas karyawan. Bersin (2021) mengemukakan bahwa pelatihan berbasis teknologi, termasuk *e-learning*, memungkinkan karyawan untuk memperoleh keterampilan baru dengan cepat dan mudah. Menurut teori ini, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad & Saeed (2020) dalam Jurnal Pelatihan dan Pengembangan menemukan bahwa pemberian pelatihan teknis dan keterampilan interpersonal kepada karyawan menghasilkan efek positif pada produktivitas mereka. Menurut penelitian tersebut, anggota staf yang mengikuti pelatihan yang difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan manajemen menunjukkan peningkatan produktivitas dalam peran mereka dan penurunan kesalahan produksi, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan efisiensi dalam industri manufaktur. Sebuah studi oleh Setiawan & Prasetyo yang dipublikasikan dalam Jurnal Manajemen Indonesia pada tahun 2020 menemukan bahwa pengaruh pelatihan, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan saling terkait dan saling memperkuat. Organisasi yang berkonsentrasi pada ketiga faktor ini mampu membangun tim yang lebih efisien dan produktif, serta lebih siap menghadapi tantangan yang dihadapi di sektor industri.

Dari beberapa definisi tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah investasi strategis yang meningkatkan kompetensi individu, mendukung adaptasi terhadap perubahan, dan mendorong keberhasilan organisasi melalui peningkatan produktivitas karyawan.

Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Herzberg (2020) dalam Teori Dua Faktor, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi motivasi karyawan: motivator (seperti prestasi, pengakuan, dan tantangan) dan faktor higienis (seperti lingkungan kerja yang baik dan gaji yang memadai). Jika motivasi karyawan terjaga, mereka akan menjadi lebih produktif, lebih proaktif, dan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Vroom (2021), Teori Harapan menyatakan bahwa karyawan akan meningkatkan produktivitasnya jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil yang diinginkan, baik dalam bentuk kenaikan gaji, pengakuan, atau promosi. Motivasi intrinsik (rasa pencapaian dan kepuasan pribadi) dan motivasi ekstrinsik (pengakuan eksternal seperti bonus atau insentif) memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas.

Sejalan dengan beberapa teori motivasi, penelitian oleh Ramlall (2020) yang dipublikasikan dalam Jurnal Riset Bisnis menemukan hubungan langsung antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan produktivitas karyawan. Dalam penelitian tersebut, motivator eksternal seperti bonus dan penghargaan yang terkait langsung dengan hasil kerja meningkatkan produktivitas, sedangkan motivasi internal, termasuk perasaan berprestasi dan kepuasan pribadi, juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdi & Zandi (2021), yang dipublikasikan dalam Jurnal Manajemen dan Pemasaran, menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas di sektor industri. Dalam penelitian ini, mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, terutama ketika ada sistem penghargaan yang jelas dan pengakuan atas prestasi mereka.

Dari beberapa definisi motivasi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja dengan produktivitas yang lebih tinggi. Motivasi melibatkan kombinasi faktor intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) yang memengaruhi perilaku, komitmen, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Penelitian oleh Robinson dan Judge pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang efektif menghasilkan lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik dan meningkatkan hubungan kerja tim. Staf dengan disiplin kerja yang tinggi biasanya lebih terkonsentrasi, lebih terorganisasi, dan lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, yang menghasilkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan yang lebih besar.

Menetapkan disiplin yang baik menghasilkan standar yang transparan dalam pelaksanaan tugas. Greenberg (2020) mengemukakan bahwa disiplin yang efektif tidak hanya melibatkan penegakan aturan yang ketat tetapi juga menetapkan harapan yang dapat dicapai dan mengakui karyawan yang secara konsisten menunjukkan perilaku disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Gungor pada tahun 2020 dan dipublikasikan dalam Journal of Organizational Behavior menemukan hubungan yang signifikan antara kepatuhan kerja yang ketat dan peningkatan hasil kerja karyawan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja dinilai

dengan mengevaluasi kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, ketepatan waktu, dan kehadiran yang teratur. Anggota staf yang menghadapi tindakan disiplin menunjukkan peningkatan produktivitas yang dihasilkan dari peningkatan konsentrasi mereka pada penyelesaian tugas dan minimalisasi waktu yang hilang karena keterlambatan.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Pratama dan Suryana pada tahun 2022, yang diterbitkan dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi, juga mendukung kesimpulan ini dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Pekerja dengan tingkat disiplin diri yang tinggi lebih cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan secara konsisten menghasilkan output berkualitas tinggi secara teratur.

Dari beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan fondasi yang mendukung produktivitas dengan menciptakan lingkungan yang terorganisir, menetapkan standar yang jelas, dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan fokus dan efisien. Penerapan disiplin yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kinerja tim dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa pendapat dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang tepat, disiplin yang tinggi, dan motivasi yang kuat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan memberikan karyawan keterampilan yang relevan, disiplin menciptakan keteraturan dalam pekerjaan, dan motivasi memacu karyawan untuk berusaha lebih keras. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik dari ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya di sektor industri seperti PT. Asia Adhitama Shipyard, yang bergerak dalam industri kapal.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi sasaran penelitian ini adalah pelanggan/pengunjung Seoul Korean Restaurant di Palembang yang jumlahnya tidak dapat dipastikan. Oleh karena itu populasi ditetapkan berdasarkan kunjungan atau kedatangan tamu/pelanggan di restoran tersebut. Catatan jumlah pengunjung dalam 2 minggu terakhir saat pengumpulan data adalah sebanyak 150 orang. Pengunjung yang hadir dikategorikan rutin dan ada yang sifatnya insidental atau bukan pengunjung tetap.

2. Sampel

Dari seratus 150 orang tersebut, berhasil ditarik sampling dengan cara acak sederhana/simple random sampling (cara tersebut digunakan karena anggota populasi dianggap homogeny atau setiap unsur populasi memberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel), jadi sampel yang ditarik yaitu sebanyak 60 orang.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini selanjutnya dibuktikan melalui statistik Uji t (Student t-test) dengan $\alpha = 0,05$ (di sini digunakan uji 2 pihak sehingga $\alpha/2$ atau 0,025) dengan derajat kebebasan (degree of freedom): $n - k = 60 - 2 = 58$.

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*) adalah merupakan cara untuk memodelkan hubungan antara dua set variabel. Hasilnya adalah persamaan regresi linier yang dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang data. Oleh karena penelitian ini menganalisis 2 variabel, maka digunakan prosedur analisis data Bivariat, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat menggunakan perangkat SPSS 2020. SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) adalah program yang digunakan untuk analisis statistik dalam hal ini regresi linier sederhana berbasis *ordinary least square* (OLS).

Regresi linier sederhana ini memiliki 4 asumsi yang perlu diuji terlebih dahulu untuk

memenuhi penggunaannya, yaitu asumsi linearitas, asumsi normalitas, asumsi homoskedastisitas, dan asumsi autokorelasi, yang masing dijelaskan sebagai berikut.

1. Linieritas

Tujuan linieritas pada regresi adalah meyakinkan hubungan linier pada x dan y dan juga dampak dari model tersebut. Sifat linier tidak hanya antara x dan Y saja, namun diharapkan error yang tersisa sudah tidak memiliki pola tertentu sehingga memastikan bahwa model yang dikeluarkan benar benar tepat.

2. Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat residual data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak dikatakan normal jika hasil output regresi menjalar disekitar garis diagonal dengan kata lain jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka data tersebut memiliki distribusi normal, akan tetapi jika hasil output data yang dilakukan menjalar jauh dari garis diagonal maka model regresi biasa dikatakan tidak normal.

3. Heteroskedasitas

Heteroskedasitas dilihat untuk menguji model regresi jika terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau untuk melihat penularan data. Jika variance dari residual atau pengawasan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. dikatakan terlepas dari heteroskedastisitas apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05.

4. Autokorelasi

Uji autokolerasi yaitu untuk memeriksa apakah dalam model regresi linier ada kolerasi jarak kesalahan pengganggu pada periode t1 (sebelumnya). Pemeriksaan yang umum digunakan untuk melihat adanya autokolerasi yakni uji statistik yang dinamakan Uji DurbinWatson.

Dapat dijelaskan pula bahwa analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, artinya perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan tersebut tidak bersifat linier (Huang, 2021).

Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat dituliskan seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Pelanggan

α = Nilai intersep / konstanta

β = Koefisien regresi

X = Kualitas Pelayanan

e = error / kesalahan pengganggu (residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan peneliti untuk memprediksikan perubahan nilai variabel terikat apabila dua atau lebih nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2017:277). Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Part
1 (Constant)	2.668	3.845		0.694	0.493		
Pelatihan (X1)	0.428	0.165	0.342	2.590	0.015		
Disiplin (X2)	0.425	0.165	0.323	2.582	0.015		
Motivasi (X3)	0.445	0.158	0.389	2.816	0.009	0.440	0.306
						0.438	0.305
						0.470	0.332
R = 0,781 R Square = 0,610 Adjusted R Square = 0,568 Durbin Watson = 2,043				T Tabel = 2,036			

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,668 + 0,428 X1 + 0,425 X2 + 0,445 X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut secara statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 2,668 menunjukkan apabila nilai variabel pelatihan, Disiplin kerja dan Motivasi memiliki nilai konstan atau (0) maka variabel Produktivitas Kerja sebesar 2,668, nilai ini apabila disetarakan dengan nilai persentase akan sebesar 26,6% artinya jika tidak ada nilai pelatihan, disiplin dan motivasi masih ada nilai Produktivitas Kerja sebesar 26,6%
- Hubungan antara variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai Koefisien Regresi b1 sebesar 0,428, nilai ini apabila disetarakan dengan nilai presentase sebesar 42,8% dengan asumsi variabel disiplin kerjadan motivasi memiliki nilai konstan atau nol (0). Artinya jika disiplin kerja dan motivasi tidak ada perubahan nilai maka perubahan pelatihan akan merubah nilai produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard sebesar 42,8%.
- Hubungan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai Koefisien Regresi b2 sebesar 0,425, nilai ini apabila disertakan dengan nilai presentase sebesar 42,5% dengan asumsi variabel pelatihan dan motivasi memiliki nilai konstan atau nol (0). Artinya jika pelatihan dan motivasi tidak ada perubahan nilai maka perubahan disiplin kerja akan merubah nilai produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard sebesar 42,5%
- Hubungan antara variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai Koefisien Regresi b1 sebesar 0,445, nilai ini apabila disetarakan dengan nilai presentase sebesar 44,5% dengan asumsi variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak ada perubahan nilai konstan atau nol (0). Artinya jika pelatihan dan motivasi akan merubah nilai produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard

1) Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Tujuan dari pengujian t adalah mengevaluasi seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel lainnya tetap. Jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05, hipotesis alternatif (Ha) diterima; namun jika nilainya lebih dari 0,05, Ha ditolak.

Hasil Pengujian secara parsial berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai-nilai pengujian secara parsial variabel bebas dari variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard, adapun hasil analisis menunjukkan:

- a) Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi t -hitung = 2,590 > t -tabel = 2,036 pada sig 0,015 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,781 nilai ini apabila disetarakan dengan nilai presentase sebesar 78,1% dan koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,440 nilai ini apabila disetarakan dengan nilai presentase sebesar 44,0%. Berarti bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard, Sehingga hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.
- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Asia Adhitama Shipyard dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi t -hitung = 2,585 > t -tabel = 2,036 pada sig 0,015 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,438, nilai ini apabila disetarakan dengan dengan nilai presentase sebesar 43,8%. Berarti bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard, Sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.
- c) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi t -hitung = 2,816 > t -tabel = 2,036 pada sig 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja PT. Asia Adhitama Shipyard. Dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,470, nilai ini apabila disetarakan dengan nilai presentase sebesar 47,0%. Berarti bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard sehingga hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.

Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,781 nilai mendekati angka 1 berarti terdapat adanya hubungan yang kuat antara variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard.

Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh nilai Koefisien determinasi (R^2) = 0,610 nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard sebesar 61% dan sisanya sebesar 39% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk analisis penelitian ini.

Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square sejumlah 0,568, nilai ini apabila disetarakan dengan nilai presentase sebesar 56,8%. Model mampu menjelaskan 56,8% variabilitas dalam data, Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang cukup baik, karena lebih dari setengah variabilitas data dijelaskan oleh variabel independen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dan analisis menggunakan SPSS versi 26, variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting diberikan kepada karyawan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2018:111), pelatihan melibatkan proses pengajaran keterampilan dasar kepada karyawan baru maupun yang sudah ada, agar mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

Namun, hasil sebaran responden pada indikator metode pelatihan dan peserta pelatihan menunjukkan bahwa tanggapan responden rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini bisa disebabkan oleh metode pelatihan yang belum tepat sasaran dan peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifah Harahap & Hennika Sijabat (2022) dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan", yang menyatakan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi karyawan. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:149), bahwa disiplin dapat diartikan sebagai bentuk penghormatan, penghargaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap setiap aturan yang berlaku, baik lisan maupun tertulis, serta konsisten dalam melaksanakannya tanpa ragu-ragu, bahkan siap menerima sanksi jika terjadi kesalahan atau kelalaian.

Namun, hasil sebaran responden pada indikator peraturan cara-cara melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa tanggapan responden rendah dibanding indikator lainnya. Hal ini bisa disebabkan oleh petunjuk cara-cara melakukan pekerjaan yang tidak cukup jelas atau rinci, sehingga karyawan bingung dalam menafsirkan tugas yang harus mereka kerjakan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaiful Efendi (2018) dalam studi berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adei Plantation and Industry di Kabupaten Pelalawan", yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan.

Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting bagi karyawan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hamali (2018:133), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sering diartikan sebagai pendorong perilaku. Namun, hasil sebaran responden pada indikator aktualisasi diri menunjukkan tanggapan responden rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini bisa disebabkan oleh minimnya pengakuan dan dukungan dari atasan, yang membuat karyawan kurang termotivasi dan merasa terhambat dalam mencapai potensi dan tujuan mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaiful Efendi (2018) dalam studi berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adei Plantation and Industry di Kabupaten Pelalawan", yang menyatakan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Hal ini menunjukkan semakin sering perusahaan memberikan berbagai jenis pelatihan kepada karyawan, termasuk pelatihan *on the job training*, pelatihan pengemasan barang, pelatihan sistem administrasi, dan pelatihan mengemudi mobil truk kontainer dan pelatihan lainnya semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard.
- 2) Bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi karyawan.
- 3) Bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan memelihara tingkat motivasi yang tinggi, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan dan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

REFERENSI

- Abdul Rachman, Saleh, dan, U. (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(21):28-50.
- Abdulah, M., &, R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama. *Innovative: Journal os Social Science Reseacrh*, 3(2), 13135-13150.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Dessler, G. (2020). *Human Resorce Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University*. Florida: Pearson.
- Dra. Umi Farida, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas Prananda Media Group*,. Jakarta.
- Efendi, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adei Plantation and Industry Di Kabupaten Pelalawan. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*).
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*.
- Endang Kustini &, N. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bume Redja Abadi- BSD. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 303-311.
- Flippo, E. B. (2018). *Personal Manajemen (Manajemen Personalialia), Edisi. VII Jilid II, Tejemahan R. Supomo*.
- Gomes, (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBMSPSS 25*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBMSPSS 25*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBMSPSS 25*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Harahap, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnl Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 52-64.

- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Perkembangan.*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Kurniawan, D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indoporcelain Di Kabupaten Tangerang. (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Mahardika, J. &. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977-1987.
- Mahawati, E. e. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. *Edited by R. Watrianthos. Medan: yayasan kita menulis. .*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. P. (2014). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Muttaqiin, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT. Medion Jaya Farma Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(2).
- Nainggolan, A., &, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138-148 *training is a planned*
- Noe, (2022), *effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee*
- Onsardi, O., &, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OSF Preprints*.
- P., K. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perksa. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(2), 315-330
- Robinson dan Judge (2021), *Organizational Behavior, Person*.
- Sari, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . (*Doctoral dissertaion, STIE PGRI Dewantara Jombang*).
- Setiawan, S., &, M. (2019). Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Intrinsic Reward, Supervision Of Work & Statisfaction Of Compensation Terhadap Employee Performance (Studi pada Koperasi Kota Pekalongan). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(1), 115-125.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Terry, G. R. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke 16. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafind*. Perdasas: Jakarta.