

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**RANI WAHYU TRI UTAMI
NIM. 195211209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)**

SKRIPSI


Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam
Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

RANI WAHYU TRI UTAMI
NIM. 195211209

Sukoharjo , 29 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi


Moh. Riffqi Khairul Umam, S.E., M.M.
NIP: 19890102 201403 1 002

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RANI WAHYU TRI UTAMI
NIM : 195211209
Program Studi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini tidak sesuai dengan yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 29 Maret 2023



Rani Wahyu Tri Utami
NIM. 195211209

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RANI WAHYU TRI UTAMI

NIM : 195211209

Program Studi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti atau dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 24 Maret 2023



Rani Wahyu Tri Utami

NIM. 195211209

Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Rani Wahyu Tri Utami

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Rani Wahyu Tri Utami NIM: 195211209 yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi laporan internship tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 24 Maret 2023
Dosen Pembimbing Skripsi


Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.
NIP: 19890102 201403 1 002

PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)

Oleh:

RANI WAHYU TRI UTAMI
NIM. 19.52.11.209

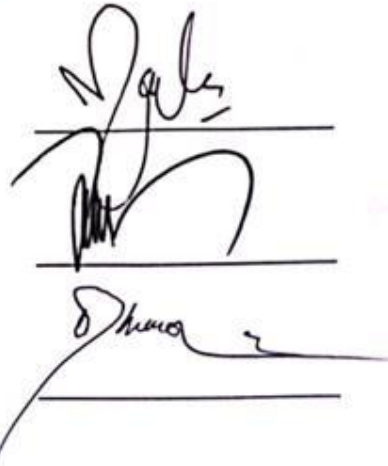
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 05 April 2023 M / 14 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Asep Maulana Rohimat, M.S.I., CCC.
NIP. 19870307 201903 1 008


Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001

Penguji III
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Dan orang berilmu yang menegakkan keadilan”

(QS. Ali-Imron : 18)

“Pikiran kita adalah pilihan kita atas berbagai pikiran orang lain yang merasuk ke dalam diri kita yang kita sadari maupun tidak.”

(KH. Husein Muhammad)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”

(Imam Syafi’i)

" Kerjakan semua pekerjaan dengan senang hati, maka semuanya akan terasa ringan.

Jika kamu mengerjakan nya tidak menggunakan hati akan selalu terasa berat.

Jangan siksa dirimu sendiri. "

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segala-Nya
Sujud syukur saya ucapkan kepada Allah SWT.
karena telah memberikan cinta dan kasih serta rahmat-Nya
dalam memberikan kelancaran serta kemudahan
sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan baik.
Kupersembahkan karya yang sederhana ini untuk:
Ibu Rina dan Bapak Yuliono, kedua orangtuaku tercinta yang setiap
waktu mengirimkan doa dan dukungan tanpa henti.
Kedua kakakku tersayang, Jatmiko Suryo Sudibyo dan Baskoro Wisnu Utomo,
dan Adikku tercinta, Zaenal Putra Romadlon serta
keluarga besar yang senantiasa memberi arahan dan semangat.
Pencapaian ini adalah persembahan istimewa untuk kalian
sebagai wujud rasa terima kasih atas segala pengorbanan
dan jadi payah kalian sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dan
mendapat gelar sarjana ekonomi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur Alhamdulillah tercurahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan salah satu syarat penyelesaian studi jenjang Strata 1 (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, penulis sampaikan banyak rasa terima kasih dari hati terdalam kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
3. H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
5. Asep Maulana Rohimat, M.S.I., CCC. selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
6. Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi;

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu dan didikan yang bermanfaat bagi penulis;
8. Bapak Agung Ridho Cahyono selaku HRD CV. Laksana Karoseri Ungaran yang telah memberikan izin dan membantu dalam proses penggalian data penelitian di CV. Laksana Karoseri Ungaran;
9. Orang tuaku tercinta, ibu Rina dan bapak Yuliono, atas segala cinta kasih, nasihat, kesabaran dan doa yang tiada putus. Semoga penulis bisa membanggakan dan menjadi apa yang engkau harapkan;
10. Kedua kakakku, Jatmiko Suryo Sudibyo dan Baskoro Wisnu Utomo dan Adikku tercinta Zaenal Putra Romadlon dan Alm. Firdaus Huda Nurrohman serta keluarga besar atas doa, semangat dan nasihat yang kalian berikan;
11. Sahabat baikku, Isnaini Noor Rohmah, Indraswari Pramudyaning Tyas, dan Meylana Ngamilatul Khasanah, teman berdiskusi sekaligus berbagi berkeluh kesah;
12. Temanku MBS F 2019 dan Private Class MBS A yang sudah mau berjuang bersama selama saya kuliah di UIN Raden Mas Said Surakarta;
13. Keluarga besar DEMA FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta Kabinet Maskumambang tahun 2022 yang sudah berjuang satu tahun bersama-sama dan menciptakan hal-hal baru;
14. Keluarga besar UKM LPM Dinamika terkhusus pengurus tahun 2023 sahabat literasiku dan tempatku belajar semoga kalian kuat hingga tamat;

Terhadap semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis tulis satu-persatu, kiranya penulis dapat membalasnya hanya do'a serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga diberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

Surakarta, 24 Maret 2023

Penulis

.

Rani Wahyu Tri Utami

NIM. 19.52.11.209

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the application of job training, work motivation, and work discipline on employee productivity conducted at CV. Laksana Karoseri Ungaran.

The method used in this research is quantitative research method. The population of this study were 60 operational employees of the Body and Frame section of CV. Laksana Karoseri Ungaran. This study uses multiple regression analysis tests and hypothesis testing with data processing and it uses the application program IBM SPSS 23 for windows.

The result of this study showed that, there is no positive and significant relationship between job training and work motivation on employee productivity at CV. Laksana Karoseri Ungaran. While the work discipline variable has a positive and significant effect on employee productivity at CV. Laksana Karoseri Ungaran. However, it was found that jointly or simultaneously the variables of job training, work motivation, and work discipline had a positive and significant effect on employee productivity at CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Keywords: training, motivation, discipline, employee productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Total responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan operasional khusus bagian *Body* dan Rangka CV. Laksana Karoseri Ungaran. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan olah data menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa, tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Namun ditemukan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, disiplin, produktivitas karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAJAN DOSEN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Batasan Penelitian	10
1.6. Jadwal Penelitian	10
1.7. Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1 Produktivitas Karyawan	13
2.1.2 Pelatihan Kerja	16
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.4 Disiplin Kerja	19
2.1.5. <i>Human Capital Theory</i>	20
2.1.5. Two Factor Theory Herzberg	22
2.2. Penelitian Yang Relevan	23
2.3. Kerangka Penelitian	32
2.3.1 Produktivitas Karyawan	33

2.3.2	Pelatihan Kerja	33
2.3.3	Motivasi Kerja	34
2.3.4	Disiplin Kerja	35
2.4.	Pengembangan Hipotesis	35
2.4.1.	Pelatihan Dan Produktivitas Karyawan	35
2.4.2.	Motivasi Dan Produktivitas Karyawan.....	36
2.4.3.	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1.	Jenis Penelitian.....	40
3.2.	Tempat Dan Waktu Penelitian	41
3.3.	Populasi Dan Sampel	41
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.5.	Variabel Penelitian	43
3.5.1.	Variabel Independen	43
3.5.2.	Variabel Dependen.....	43
3.6.	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.7.	Analisis Data	45
3.7.1.	Uji Validitas	45
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.3.	Uji Ketetapan Model.....	47
3.7.4.	Statistik Deskriptif	49
3.7.5.	Skala Likert.....	49
3.7.6.	Uji Regresi Linier Berganda	50
3.7.7.	Uji t	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	53
4.1.2.	Lokasi Perusahaan	54
4.1.3.	Logo Perusahaan.....	55
4.1.4.	Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.5.	Budaya Perusahaan	56
4.1.6.	Produk yang dihasilkan.....	58
4.2.	Gambaran Umum Penelitian	60

4.3. Pengujian dan Hasil Analisis Data	66
4.3.1. Statistik Deskriptif	66
4.3.2. Uji Instrumen	67
4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	71
4.3.4. Uji Ketetapan Model.....	75
4.3.5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.3.6. Uji Hipotesis (Uji T)	80
4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	82
BAB V PENUTUP	86
5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Keterbatasan Penelitian	88
5.3. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN 1.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel II.2. Penelitian Yang Relevan	23
Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel	44
Tabel III.2. Skor Jawaban Responden	50
Tabel IV.1. Domisili Responden	61
Tabel IV.2. Agama Responden.....	62
Tabel IV.3. Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel IV.4. Umur Responden	63
Tabel IV.5. Pendidikan Terakhir Responden.....	64
Tabel IV.6. Pendapatan Setiap Bulan Responden	65
Tabel IV.7. Lama Bekerja Responden.....	65
Tabel IV. 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif	66
Tabel IV.9. Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	68
Tabel IV.10. Uji Validitas Motivasi Kerja.....	68
Tabel IV.11. Uji Validitas Disiplin Kerja.....	69
Tabel IV.12. Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	70
Tabel IV.13. Uji Reliabilitas	71
Tabel IV.14. Uji Normalitas	72
Tabel IV.15. Uji Park.....	74
Tabel V.16. Uji Multikolonieritas.....	75
Tabel IV.17. Hasil Uji F	76
Tabel IV.18. Hasil Uji Determine (R^2)	77
Tabel IV.19. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	78
Tabel IV.20. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Penelitian	32
Gambar IV.1. Lokasi Perusahaan	55
Gambar IV.2. Logo Laksana Karoseri.....	55
Gambar IV.3. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Tabel Jadwal Penelitian	96
Lampiran 2: Surat Izin Penelitian	97
Lampiran 3: Kuisisioner Penelitian	98
Lampiran 4: Tabulasi Data Responden.....	104
Lampiran 5: Hasil Uji Statistik Deskriptif	111
Lampiran 6: Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas	112
Lampiran 7: Output SPSS Uji Asumsi Klasik	117
Lampiran 8: Output SPSS Uji Ketepatan Model	119
Lampiran 9: Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda	120
Lampiran 10: Output SPSS Uji Hipotesis (Uji t)	121
Lampiran 11: SOP CV. Laksana Karoseri Ungaran	122
Lampiran 12: Daftar Riwayat Hidup	123
Lampiran 13: Surat Balasan Perusahaan	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan teknologi menyebabkan persaingan ketat dalam semua bidang kehidupan. Perusahaan pastinya akan mencari karyawan yang memiliki potensi memadai guna memberikan pelayanan terbaik serta bermanfaat pada konsumen. Dalam hal ini perusahaan berorientasi pada nilai serta tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan. Supaya perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya, maka perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain merupakan Sumber Daya Manusia (Hariandja, 2002). Menurut Wibowo (2021) Komponen utama dalam sebuah organisasi, adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dapat disimpulkan bahwa SDM mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas suatu organisasi. Persaingan bisnis global dapat terlihat jelas, bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan dalam sumber daya manusianya. Aset besar dalam perusahaan terdapat pada sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Salah satu faktor utama kelancaran jalannya suatu organisasi, bahkan berhasil tidaknya suatu perusahaan, ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin adalah keadilan dan kemauan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Disiplin juga mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Pada hakikatnya organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil. Bagian terpenting dalam suatu organisasi adalah mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja optimal. Sumber daya manusia yang tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan bakat, keterampilan dan kemampuannya. SDM yang memiliki disiplin kerja tinggi ternyata juga harus diimbangi pada pelatihan

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara *afektif* (sikap), *kognitif* (pengetahuan) dan *psikomotoriknya* (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan- hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan (Bariqi, 2018).

Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Sarwani et al., 2020). Dengan adanya pelatihan bagi karyawan perusahaan akan lebih mengetahui potensi dari setiap karyawannya. Setiap perusahaan pasti akan menentukan lokasi penempatan bagi karyawannya dengan adanya pelatihan maka akan mempermudah proses tersebut.

Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi. Motivasi juga disebut sebagai motivasi, keinginan, dukungan, atau cukup – cukup yang dapat membangkitkan dan memotivasi seseorang untuk mereduksi dan menanggapi dorongan-dorongannya sendiri sehingga dapat bertindak dan bertindak dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang optimal. . Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung mereka dalam pelaksanaan tugasnya. Dukungan kerja yang baik mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan (Andika et al., 2019).

Motivasi dalam dunia kerja terkadang dianggap sepele dikarenakan karyawan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. Perusahaan pun berpikiran bahwasannya karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada. Pada kenyataannya setiap karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja oleh pimpinan guna mengurangi potensi terjadinya stress kerja. Dengan adanya motivasi setiap karyawan akan memiliki dorongan untuk meningkatkan produktivitas

kerjanya. Adanya produktivitas yang meningkat tentunya akan menguntungkan perusahaan karena target akan segera terpenuhi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Kustini & Sari, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin dalam bekerja sangat diperlukan oleh karyawan. Masalah disiplin kerja harus benar – benar diperhatikan karena apabila seseorang karyawan pada suatu perusahaan tidak mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka tujuan dan produktivitas kerja karyawan akan sulit tercapai. Dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan pastinya akan melakukan hal yang dapat mencapainya bagaimanapun caranya. Sehingga dalam hal ini perlu adanya manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien merupakan pengertian dari produktivitas (Mansur et al., 2021). Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas,

dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sarwani et al., 2020).

Masalah produktivitas kerja adalah salah satu aspek kunci dari perhatian utama sebagian besar organisasi atau perusahaan. Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Produktivitas adalah produk efisiensi dan efektivitas (produktivitas = efisiensi + efektivitas). Efisiensi merepresentasikan bagaimana menggabungkan berbagai aset yang dimiliki dengan tepat dan benar dan efektivitas adalah sejauh mana tujuan tercapai (Prayudi, 2021).

Hal di atas perlu diperhatikan dengan baik dalam konsep produktivitas karyawan di setiap perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain ada pelatihan, motivasi, disiplin kerja serta lain sebagainya. Pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja memiliki peranan sangat penting yang dapat meningkatkan produktivitas sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan dan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Hermawan et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Heryanda (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja yang fluktuatif berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2020) menyatakan hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022) variabel motivasi kerja tidak pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Berlandaskan hasil pengujian yang dilakukan oleh (Adrian, 2022), motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Cipta Selera Semesta. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2021) disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Hal ini berdampak positif bagi perusahaan dan karyawan akan mendapatkan umpan balik berupa promosi, bonus dan lain-lain yang menyebabkan motivasi kerja karyawan terus meningkat seiring dengan hasil yang diperoleh dari perusahaan. Dengan demikian, motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan produktif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022) dan Ratnaningtyas (2021) menjadi hal yang menarik untuk diteliti ulang. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustini & Dewi (2019) data diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. Penelitian tersebut juga sama hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Syari & Dahlia (2022) yaitu

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka.

Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah namun dalam kenyataannya para karyawan tidak sesempurna dengan apa yang diharapkan sebelumnya oleh perusahaan dan pimpinan yang sebagaimana orang yang menjalankan roda perusahaan tersebut. Dengan adanya pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, diharapkan peningkatan produktivitas kinerjanya akan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien dan terwujudnya peningkatan prestasi kerja.

CV. Laksana Karoseri Ungaran yang bergerak di bidang karoseri bus, mengharapkan karyawannya memiliki motivasi internal dan eksternal yang tinggi karena karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan tepat waktu, produktivitas tinggi, mampu bekerja dengan baik tanpa perlu diawasi, dan kemauan belajar yang tinggi dalam bidang pekerjaannya demi meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi internal dan eksternal yang tinggi. perusahaan akan memiliki kinerja yang baik untuk bersaing dengan perusahaan lain.

CV. Laksana Karoseri Ungaran sebagai perusahaan manufaktur memiliki beberapa bagian yang saling berkaitan satu sama lain dan saling bergantung proses kerjanya dengan bagian lain. Bagian Body dan Rangka merupakan salah satu divisi dalam CV. Laksana Karoseri Ungaran yang mengerjakan bagian rangka bus dan setiap harinya memiliki target untuk menyelesaikan 6 *body* bus. Bagian *Body* dan

Rangka menjadi salah satu divisi kerja yang penting karena peranannya dalam membuat bus yang mengharuskan dari awal pembuatan sudah dikerjakan dengan baik, sehingga dalam proses selanjutnya dapat dikerjakan dengan baik pula. Jika karyawan memiliki motivasi internal dan eksternal yang rendah, maka dapat menghambat proses pengerjaan dan mengganggu divisi kerja yang lain. Adapun kondisi tempat kerja bagian *Body* dan Rangka cukup panas jika dibandingkan dengan divisi lainnya. Oleh sebab itu, pada bagian *Body* dan Rangka membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi internal dan eksternal yang tinggi.

CV. Laksana Karoseri Ungaran mengharapkan karyawannya dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Terkadang karyawan mengalami kejenuhan dengan pekerjaan yang dilakukan dan akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Apabila terdapat karyawan yang terganggu produktivitasnya maka perusahaan akan memberikan pelatihan guna meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, dan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik maka pendapatan karyawan tersebut bertambah sesuai kinerja yang mereka capai.

Berdasarkan uraian dari beberapa peneliti sebelumnya ditemukan beberapa penyimpangan antara penelitian satu dengan yang lain pada variabel motivasi. Hal diatas menjadi salah satu alasan yang memotivasi penulis untuk meneliti kembali apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas dapat diidentifikasi adanya kesenjangan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Beberapa jurnal yang saya temukan mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Tetapi ada juga yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022) dan Ratnaningtyas (2021) menjadi hal yang menarik dimana penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini cukup menarik diteliti untuk menemukan jawaban yang sebenarnya. Hal ini menarik untuk dikaji ulang dan mencari jawaban apakah motivasi ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah hubungan yang positif antara pelatihan kerja dengan produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran?
2. Adakah hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran?
3. Adakah hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran?

1. 4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara pelatihan kerja dengan produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

1. 5. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi hanya berkaitan dengan “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran”.

1. 6. Jadwal Penelitian

No	Bulan	Oktober				November				Desember				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2	Konsultasi					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Revisi Proposal						X	X													
4	Pengumpulan Data									X	X	X	X	X	X						

5	Analisis data											X	X	X	X	X						
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																X					
7	Pendaftaran Munaqasah																	X				
8	Munaqasah																		X			
9	Revisi Skripsi																			X	X	

1. 7. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam tiga bab yang saling berkaitan. Rincian pembahasan tiap bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II akan menguraikan tentang kajian teori yang relevan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III akan menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan menguraikan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil data, pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab V akan menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dalam landasan teori, penulis akan memaparkan penjelasan dari masing-masing variabel penelitian. Adapun variabel penelitian yang Akan Dibahas, yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

2. 1. 1 Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena perusahaan akan mendapat keuntungan apabila produktivitas karyawannya tinggi. Apabila tenaga kerja tidak terampil dan tidak memiliki keahlian, produktivitasnya tentu pasti menurun. Oleh karena itu kita harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan ahli untuk meningkatkan produktivitas.

Produktivitas karyawan adalah berupa tolak ukur apakah karyawan dalam proses produksi menggunakan kemampuan mereka secara maksimal untuk mencapai output perusahaan secara konstan agar dapat tercapai (Berlian & Rafida, 2022). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Suwanto et al., 2021).

Produktivitas karyawan adalah produk dari berbagai faktor seperti lingkungan kerja, SDM kebijakan motivasi, dukungan supervisor, kapabilitas

individu dan struktur organisasi kadang-kadang diukur dalam hal kinerja. Produktivitas karyawan merupakan integrasi individu dan lingkungan kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Elaho & Odion, 2022).

Produktivitas karyawan mengacu pada evaluasi sekelompok karyawan atau karyawan individu derajat efisiensi. Produktivitas karyawan penilaian dapat mengakibatkan kenaikan dasar perusahaan garis. Namun, untuk memiliki pekerja yang produktif, yang tepat pekerja pertama-tama harus ditemukan, dan kemudian instrumen untuk pertumbuhan harus dapat diakses. Semua bisnis berfungsi dalam berbagai cara; Namun, memiliki rencana kemenangan untuk perekrutan dan pengembangan karyawan sangat penting (Odiwo et al., 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa produktivitas diartikan sebagai nilai dari nilai output yang berinteraksi dengan kesatuan nilai input. Secara umum produktivitas tenaga kerja seorang tenaga kerja dinyatakan sebagai perimbangan rata-rata output tenaga kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Pada dasarnya konsep produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Pandji Anoraga dalam Rismayadi (2015) Karyawan ingin meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui 10 (sepuluh) faktor, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik

- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam (Rismayadi, 2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 2) Berupa sarana pendukung yang meliputi: lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa syarat yang paling penting dan sangat penting bagi pegawai yang menentukan tingkat produktivitas pegawai adalah pendidikan, motivasi, usia, kedisiplinan, keterampilan, tingkat pendapatan, lingkungan dan pengalaman kerja, keterampilan. peralatan. Harapannya para karyawan akan mendekati pekerjaannya dengan lebih semangat

dan semangat dan pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan produksi dan produktivitas tenaga kerja.

2. 1. 2 Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih (Sunarto, 2022). Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan (Niati et al., 2021).

Pelatihan didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang dilakukan untuk belajar dan melanjutkan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja staf. Program pelatihan mempengaruhi staf dan membantu mereka mengenali kemajuan dan pembaharuan, memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan baik, dan meminimalkan kesalahan kerja (Alsama & Abunar, 2021).

Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai (Ichsan & Nasution, 2021).

b. Tujuan dan Manfaat serta Sasaran Pelatihan Kerja

Ada beberapa tujuan serta manfaat pelatihan dan pengembangan baik yang dirasakan oleh pegawai maupun bagi organisasi. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan pada sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi, mempersiapkan karyawan untuk promosi dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif (Rohmah, 2018).

Selain yang dipaparkan di atas ada beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan SDM dalam sebuah organisasi:

- 1) Untuk mengurangi gap atau perbedaan kinerja yang ada antara hasil yang diinginkan dengan apa yang dicapai oleh pegawai sebagai akibat ketidakmampuan pegawai untuk mencapai standar yang ditetapkan. Pelatihan untuk meningkatkan kinerja ini penting bagi organisasi yang sedang mengalami penurunan produktivitas
- 2) Terkait dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan membuat pegawai lebih produktif dan lebih adaptif. Hal ini secara langsung akan membuat organisasi lebih adaptif pula sehingga akan meningkatkan kemampuan dan keuntungan organisasi.
- 3) Meningkatkan komitmen dan persepsi pegawai terhadap organisasi

2. 1. 3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Motivasi merupakan keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan (Larosa et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan (Maryani et al., 2021). Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai (Adhari, 2021). Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Djaya, 2021).

Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk dilakukan.

c. ERG (Existence-Relatedness-Growth)

Teori ERG adalah teori tentang motivasi yang dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer. Teori ERG dalam Rivai (2011:844) yang ditulis dalam (Rozalia et al., 2015) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu :

- 1) Eksistensi (*existence*)

Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.

2) Keterhubungan (*relatedness*)

Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

3) Pertumbuhan (*growth*)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

2. 1. 4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan organisasi (Rahayu, 2018). kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya(Nisyak, 2016).

Disiplin kerja adalah kemampuan pengendalian diri dan sikap untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan kedisiplinan terhadap peraturan dan

norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan atau organisasi (Ichsan & Nasution, 2021).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sunarto, 2022).

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) dalam (Rozalia et al., 2015) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- 1). Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2). Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3). Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- 4). Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu.

2.1.5. Human Capital Theory

Human capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Modal didefinisikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk

menghasilkan barang atau jasa tanpa mengkonsumsinya dalam proses produksi. Berdasarkan definisi modal ini, manusia dalam modal manusia adalah salah satu bentuk modal, seperti mesin dan teknologi. Orang juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam semua kegiatan ekonomi seperti produksi, konsumsi, dan transaksi.

Seiring berkembangnya teori ini, konsep *human capital* dapat didefinisikan menjadi tiga. Konsep pertama adalah human capital sebagai aspek individual. Konsep ini menyatakan bahwa modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri manusia, seperti pengetahuan dan keterampilan (Nurkholis, 2016). Bahwa *human capital* merupakan pengetahuan, kompetensi, sikap, kesehatan, dan sifat yang dimiliki oleh manusia.

Konsep kedua menyatakan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui berbagai aktivitas pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan. Menurut Alan dalam Nurkholis (2016) konsep utama model ini adalah bahwa *human capital* merupakan sesuatu yang didapatkan melalui akumulasi suatu proses tertentu. Konsep ini menganggap human capital tidak berasal dari pengalaman manusia.

Konsep ketiga memandang human capital melalui perspektif orientasi produksi. Romer (1999) dalam Nurkholis (2016) menyatakan bahwa *human capital* merupakan sumber mendasar dari produktifitas ekonomi. Rosen (1999) dalam Nurkholis (2016) *human capital* juga merupakan sebuah investasi yang dilakukan manusia untuk meningkatkan produktifitasnya.

2.1.5. Two Factor Theory Herzberg

Menurut *Frederick Herzberg* yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228) dalam Andriani et al. (2017), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan berkaitan dengan sifat manusia yang menginginkan kedamaian. Menurut Herzberg, kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berkelanjutan karena kebutuhan ini hilang setelah terpuaskan.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers = faktor higienis/hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

b Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factor adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini

berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) dalam Andriani et al. (2017) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja

2.2. Penelitian Yang Relevan

Output dari pengamatan penelitian yang baik diterapkan sebagai pendukung bagi penelitian yang hendak dilakukan. Selain itu pandangan dari penelitian terdahulu juga diterapkan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian saat ini baik membahas tentang kelebihan ataupun kekurangan yang yang tertera di penelitian sebelumnya serta untuk menguatkan pendapat. Sehingga kali ini peneliti mengangkat riset yang berhubungan dengan topik yang diambil oleh peneliti.

**Tabel II.1.
Penelitian Yang Relevan**

Peneliti	Variabel	Metode Analisis, Data/sampel	Hasil Penelitian
Hermawan et al (2021) “Faktor-Faktor Yang	Variabel Dependen: Produktivitas	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan	Berdasarkan pengujian serempak (Uji F) seluruh variabel secara

<p>Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember”</p>	<p>Tenaga Kerja (Y) Variabel Independen : Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)</p>	<p>survei sebagai rancangan penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden atau sampel yang dipilih dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja bagian sortasi tahap 1 yang berjumlah 130 orang di PTPN X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember.</p>	<p>serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian sortasi, berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t) seluruh variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian sortasi, dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian sortasi adalah variabel lingkungan kerja (X3).</p>
<p>Sari & Heryanda (2022) “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Variabel Dependen : Produktivitas Kerja (Y) Variabel Independen : Pelatihan Kerja (X1)</p>	<p>Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian yang telah dilakukan yaitu tergolong penelitian populasi karena seluruh karyawan pengrajin daun ental</p>	<p>(1) Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. (2)</p>

<p>Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi”</p>	<p>dan Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>yang berjumlah 48 karyawan dijadikan sebagai unit penelitian. Cara pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu: (1) metode kuesioner, (2) pencatatan dokumen, (3) wawancara, dan setelah itu dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang telah digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Data primer adalah data yang telah diperoleh secara langsung dari sumbernya baik dari pimpinan atau dari pegawai. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian yaitu pelatihan kerja berupa bagaimana pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, motivasi kerja dan produktivitas kerja berupa data hasil</p>	<p>Pelatihan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi . (3) Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi.</p>
--	--------------------------------	---	---

		produksi karyawan kerajinan daun ental. (2) Data sekunder adalah pengumpulan data dari dokumen-dokumen seperti data jumlah karyawan.	
Sarwani et al (2020) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng”	Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan (Y) Variabel Independen : Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2)	Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 responden PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh c. Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh
Agustini & Dewi (2019) “Pengaruh Kompensasi,	Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Single Fin	Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka

<p>Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan”</p>	<p>Variabel Independen: Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi</p>	<p>Restaurant & Bar Bali. Jadi keseluruhan karyawan yang bekerja di Single Fin Restaurant & Bar Bali sebesar 79 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh, yang dimana keseluruhan karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali dijadikan sampel. Jadi, sampel sebesar 79 orang.</p>	<p>dapat disimpulkan bahwa: 1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali; 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali 3). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.</p>
<p>Mansur et al. (2021) “Pengaruh Pelatihan Dan Manajemen</p>	<p>Variabel Dependen : Produktivitas Variabel Independen :</p>	<p>Jenis penelitian <i>explanatory research</i>. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan</p>	<p>Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan terhadap</p>

<p>Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng”</p>	<p>Pelatihan dan Manajemen Konflik</p>	<p>PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng sebanyak 50 karyawan. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain Kuisisioner, wawancara, dan studi pustaka.</p>	<p>produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa (otomotif), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:1. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng 2. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Manajemen konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang</p>
---	--	---	--

			<p>Soppeng 3. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Manajemen konflik (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng.</p>
<p>Alsama & Abunar (2021) “The Impact Of Training And Development On Employee Productivity: Private Companies In Saudi Arabia”</p>	<p>Variabel Dependen : <i>Employee Productivity</i> Variabel Independen : training method, the training period, the selection of trainers, delivery styles, comfort and convenience</p>	<p><i>This study has adopted quantitative research method. The target population was employees in private companies in Jeddah. The sample size of this work were 61 employees. Data collection was done using questionnaire. In the first part, the questionnaire consisted of general questions of age, level of education, position and years of</i></p>	<p><i>This study has analyzed effect of training and development on employee’s productivity in Saudi Arabia. The findings of this work have shown that the five independent variables that are training method, training period, selection of trainers, delivery styles, and comfort and convenience have a</i></p>

		<i>experience. The second section focused on independent variables in training and development and the last section focused on employee productivity.</i>	<i>relationship with employee productivity in the company.</i>
Tura et al. (2021) “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (Pmi) Di Kota Tangerang Selatan”	Variabel Dependen: Produktivitas Pegawai Variabel Independen: Pelatihan dan Disiplin Kerja	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. c. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai
Berlian & Rafida (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja,	Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan	Riset ini memanfaatkan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Karyawan	Penelitian ini memiliki bukti bahwasanya motivasi kerja,

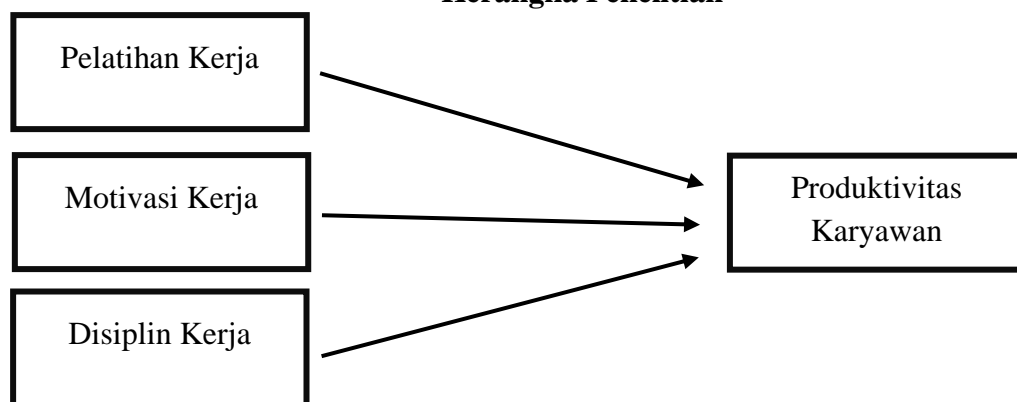
<p>Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan”</p>	<p>Variabel Independen : Motivasi Kerja. Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.</p>	<p>bagian cutting raw shrimps di PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan merupakan populasi yang telah dipilih. Metode pengambilan sample yang digunakan oleh peneliti yakni non probability sampling. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini ialah karyawan PT. Winaros Kawula Bahari bagian cutting raw shrimps yang berjumlah 50 karyawan. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert 1-4 (sangat tidak setuju berskala 1, untuk sangat setuju berskala 4) yang berjumlah 47 items pertanyaan. Peneliti memakai dua uji data instrumental yaitu: (1) uji validitas (2) uji reliabilitas. Penganalisaan data</p>	<p>kompensasi, lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan, terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan.</p>
---	--	--	--

		dengan uji klasik yakni: (1) uji normalitas, (2) uji multikolenieritas, (3) uji heteroskedatisitas, (4) uji linearitas. Uji hipotesis memakai: (1) teknik analisis regresi berganda, (2) analisis koefisien determinasi, (3) uji-t, serta (4) uji-F memanfaatkan software SPSS 25.	
--	--	--	--

2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:

**Gambar II.1.
Kerangka Penelitian**



Berikut dimensi atau indikator pada tiap variabel yang terdiri dari variabel produktivitas karyawan, pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja:

2.3.1 Produktivitas Karyawan

Sauerman (2016) dalam Thuda (2019) mengemukakan bahwa dalam mengukur produktivitas karyawan harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Objektivitas: pengukuran harus objektif.
- b. Ketersediaan: pengukuran harus tersedia di tingkat karyawan, tidak hanya di tim atau tingkat perusahaan.
- c. Keterbandingan: tugas dan pengukuran harus berlaku sama untuk semua pekerja dan periode.
- d. Kualitas dan kontrol (*Quality & controllability*): karyawan harus memiliki bagian yang memadai dari hasil, misalnya; dapat memilih level sesuai dengan kemampuannya.

2.3.2 Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62) dalam Wahyuningsih (2019), diantaranya:

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, oleh karena itu tujuan pelatihan yang diselenggarakan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang etos kerja yang akan diterapkan.

b. Materi

Materi pelatihan dapat berupa manajemen atau kepemimpinan, penulisan skenario, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, manajemen kerja dan pelaporan kerja.

c. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan menggunakan teknik partisipatif, yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, permainan peran (demonstrasi) dan permainan, latihan kelas, tes, kerja kelompok dan kunjungan belajar (studi banding).

d. Kualifikasi Peserta

Persyaratan kualifikasi mengikuti pelatihan dipenuhi oleh karyawan perusahaan, seperti karyawan tetap dan karyawan yang telah mendapat rekomendasi dari manajemen.

e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Trainer atau pelatih pemberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi sebagai berikut: memiliki keahlian dalam materi pelatihan, mengetahui cara menciptakan motivasi dan mengetahui cara menggunakan metode inklusif.

2.3.3 Motivasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) dalam Baiti (2020) mengemukakan bahwa sikap mental yang dimiliki manusia dan keadaan kejiwaan yang memberikan suatu energi, mengarahkan perilaku dan mendorong kegiatan ke arah pencapaian kebutuhan dan kepuasan serta tidak mengurangi ketidakseimbangan. Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kinerja (*Achievement*)
- b. Penghargaan (*Recognition*)
- c. Tantangan (*Challenge*)
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

- e. Pengembangan (*Development*)
- f. Keterlibatan (*Involvement*)
- g. Kesempatan (*Opportunity*)

2.3.4 Disiplin Kerja

Menurut Sidanti (2015) dalam Jufrizen & Hadi (2021) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

- a Kepatuhan karyawan pada jam kerja,
- b Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,
- c Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati,
- d Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi,
- e Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pelatihan Dan Produktivitas Karyawan

Faktor Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu (Saharlah & Hasanuddin, 2022). Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi pelatihan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Kuswibowo & Suksesty, 2021).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) secara parsial (uji t) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). artinya antara variabel pelatihan

(X2) dan produktivitas (Y) pada PT. Indofood sukses makmur tbk secara parsial (uji t) memiliki pengaruh positif dan signifikan (Suryanti, 2021).

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

2.4.2. Motivasi Dan Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Persero Tbk. Semangat kerja para pegawai juga perlu diperhatikan dengan cara mempererat lagi solidaritas antar pegawai agar dorongan sesama pegawai terjadi. Selain itu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman penting juga sebagai motivasi bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan mudah tercapai (Lestari et al., 2021).

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima (Rosilawati & Sutoro, 2022).

Variabel motivasi kerja tidak pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo (Wau, 2022). Hasil dari pengujian mengemukakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena banyak pekerja yang masih bekerja lembur tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas tenaga kerja (Berlian & Rafida, 2022).

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

2.4.3. Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama (Salami, 2021). Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sukardi, 2021). Terdapat pengaruh bersama yang positif dan signifikan antara motivasi serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin (Mindari, 2022).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di *Single Fin Restaurant & Bar Bali* (Agustini & Dewi, 2019). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka (Syari & Dahlia, 2022).

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu peneliti akan berusaha untuk menemukan apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dalam (Sugiyono, 2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian ini meliputi: populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan analisis data (Sugiyono, 2019).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas pengaruh antar variabel atau hubungan efek antar variabel dengan menguji hipotesis atau mengkonfirmasi hubungan efek antar variabel. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan dicatat oleh peneliti langsung dan data sekunder adalah data yang berasal dari CV. Laksana Karoseri Ungaran. Yang mana sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Program analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 23.0.

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan penulis untuk skripsi ini yakni mulai dari September 2022 hingga selesai. Peneliti akan melakukan penelitian pada salah satu perusahaan di Ungaran, Semarang, dikarenakan peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan operasional bagian *Body* dan Rangka CV. Laksana Karoseri Ungaran yang berjumlah 150 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Yamane (1973) dalam (Ferdinand, 2014), berikut pendekatan Yamane yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Nd^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

d = presisi yang ditetapkan kelonggaran ketidaktelitian karena

kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerin atau diinginkan

diketahui,

N atau populasi adalah 150

d atau *margin of error* sebesar 10%, maka sampel penelitian sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+Nd^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Maka, dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 sampel.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dalam (Sugiyono, 2019) *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel. Dalam *non probability sampling*, metode yang digunakan adalah *convenience sampling*. Dijelaskan dalam Sugiyono (2019) *convenience*

sampling adalah metode dimana penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti (Sugiyono, 2019).

3.5. Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan oranglain atau satu objek dengan objek lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Sehingga berdasarkan pengertian tersebut variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.5.1. Variabel Independen

Variabel independent atau yang biasanya disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan oleh peneliti yaitu pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.

3.5.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang memiliki “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau antara

satu objek dengan objek lainnya (Sugiyono, 2019). Definisi operasional variabel yang digunakan peneliti dalam penyusunan laporan ini antara lain:

Tabel III.1.
Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi	Pengukuran
1.	Pelatihan	Pelatihan didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang dilakukan untuk belajar dan melanjutkan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja staf.	Nilai koefisien pada analisis data
2.	Motivasi	Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk dilakukan.	Nilai koefisien pada analisis data
3.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-noma sosial yang berlaku	Nilai koefisien pada analisis data
4.	Produktivitas Karyawan	Produktivitas karyawan adalah produk dari berbagai faktor seperti lingkungan kerja, SDM kebijakan motivasi, dukungan supervisor, kapabilitas individu dan struktur	Nilai koefisien pada analisis data

		organisasi.	
--	--	-------------	--

3.7. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari keseluruhan responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan jenis variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan serta menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan (Sugiyono, 2019). Apabila seorang peneliti yang tidak merumuskan hipotesis, tahap akhir ini tidak dibutuhkan. Guna menganalisis sebuah data yang telah didapat maka pada penelitian ini penulis memakai metode statistik deskriptif dimana statistik deskriptif memiliki makna statistik yang mendeskripsikan ataupun memberikan gambaran data yang penulis telah kumpulkan.

3.7.1. Uji Validitas

Hasil dan pengujian instrumen dari kuesioner penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa untuk menunjukkan derajat ketetapan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas digunakan untuk menilai ketepatan atas kesahihan instrumen. Jumlah responden dalam uji validitas ini menggunakan 60 responden, yaitu karyawan operasional bagian *Body* dan Rangka CV. Laksana Karoseri Ungaran. Pengujian valid apabila nilai r hitung $>$

nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n jumlah adalah sampel, dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ (Sugiyono, 2019).

3.7.1. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Pengukuran reliabilitas menggunakan *one shot*. Pengujian dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0.60 . Dalam Sugiyono (2019) menjelaskan uji reliabilitas melihat sejauh mana hasil pengukuran suatu data dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel dengan dibuktikan bahwa semua variabel memenuhi *Cronbach Alpha* yang disyaratkan yaitu 0.60. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2019).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis metode estimasi kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Penggunaan metode ini untuk meminimumkan jumlah kuadrat residual. Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Distribusi peluang normal yang merupakan bagian dari distribusi peluang kontinu.

b. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan *variens* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut *homoskedastisitas*.

c. Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Jika model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel.

3.7.3. Uji Ketetapan Model

a. Uji Koefisien *Determinasi* (R^2)

Koefisien *determinasi* (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variabel secara bersama-sama yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien *determinasi* antara nol dan satu. Jika koefisien *determinasi* (R^2) = 1, ini berarti bahwa variabel bebas memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Jika koefisien *determinasi* (R^2) = 0, berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variasi terikat.

b. Uji Koefisien Regresi secara simultan (Uji F)

Uji F uji yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \dots \beta_i = 0$ berarti secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independent terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq \beta_2 \neq \beta_3 \dots \beta_1 \neq 0$ berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel independent terhadap variabel dependen.

2) Menentukan nilai *level of significance* (α) sebesar 5%.

3) Kriteria pengujian dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c) Perbandingan antara besarnya p value dengan *level of significance* (α), maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel independent H_1 berpengaruh terhadap variabel dependen,

sebaliknya p value lebih besar *level of significance* (α) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.4. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

3.7.5. Skala Likert

Dalam Sugiyono (2019) dijelaskan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2019).

Skala Likert terdiri dari dua bagian-bagian item dan bagian evaluasi. Bagian item biasanya merupakan pernyataan tentang produk, acara, atau sikap tertentu.

Bagian evaluasi adalah daftar tanggapan dari segi sangat positif hingga segi sangat negatif, yang berupa (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (N) Netral, (TS) Tidak Setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2019).

Tabel III.2.
Skor Jawaban Responden

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.6. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk membentuk model atau hubungan antara satu atau lebih variabel bebas (X) dengan sebuah variabel terikat (Y). Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dengan memprediksi nilai variabel terikat naik atau turun. Persamaan regresi yang dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Karyawan

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

3.7.7. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menentukan apakah setiap variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen secara signifikan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen saja yang menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan *level of significance* 0,05 (=5%). Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. > 0,05 maka hipotesis dikatakan ditolak. Hal ini berarti variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Laksana Karoseri Ungaran yang bergerak di bidang karoseri bus, mengharapkan karyawannya memiliki motivasi internal dan eksternal yang tinggi karena karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan tepat waktu, produktivitas tinggi, mampu bekerja dengan baik tanpa perlu diawasi, dan kemauan belajar yang tinggi dalam bidang pekerjaannya demi meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi internal dan eksternal yang tinggi perusahaan akan memiliki kinerja yang baik untuk bersaing dengan perusahaan lain.

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Didirikan pada tahun 1967, CV. Laksana Karoseri memulai perjalanan pertama sebagai toko mesin di Semarang. Toko tersebut awalnya difokuskan pada mesin otomotif. Pada tiga tahun pertama toko tumbuh dengan pesat, sehingga toko ini harus pindah ke lokasi baru yang lebih luas pada tahun 1970. Seiring waktu, beberapa divisi baru didirikan. Akhirnya pada tahun 1977, CV Laksana Karoseri mendirikan divisi *auto-manufaktur* dan sekaligus merintis produk karoseri pertama mereka yaitu *Mitsubishi T-120 mini*.

Pesatnya pertumbuhan divisi *auto-manufaktur* membutuhkan lokasi yang jauh lebih besar. Pada tahun 1978, divisi ini dipindahkan ke Ungaran. Dengan lahan seluas 5.000 m², bus serta kendaraan komersial lainnya berkumpul. Lokasi tersebut

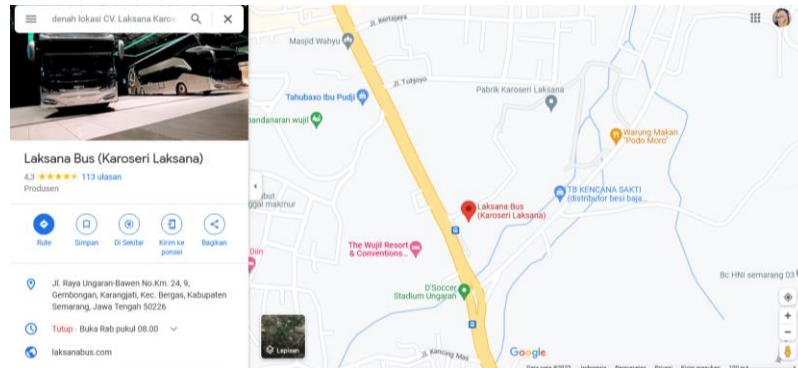
kian berkembang di kemudian hari. Saat ini luasnya sudah mencapai 70.000 m² dan akan bertambah luas.

Beberapa inovasi yang telah dihasilkan, mengukuhkan CV. Laksana Karoseri Ungaran sebagai karoseri bus terbesar di Indonesia hingga saat ini. Kapasitas produksinya mencapai 1.500 bus pertahun dan kebutuhan pelanggan menjadi hal utama dalam pelayanan. CV. Laksana Karoseri Ungaran bekerja sangat memperhatikan detail sekecil apapun dalam rangka membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dan keamanan penumpang.

Saat ini, produk inti CV. Laksana Karoseri Ungaran adalah bus menengah dan besar. Jenis bus yang diproduksi oleh CV Laksana Karoseri Ungaran antara lain, bus *touring*, bus antar kota, bus kota dan bus tujuan khusus. CV. Laksana Karoseri Ungaran juga telah mulai mengekspor bus ke wilayah Asia Pasifik sejak tahun 2009.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

CV. Laksana Karoseri Ungaran beralamatkan di Jalan Raya Ungaran KM 24,9, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Adapun denah lokasi CV. Laksana Karoseri Ungaran dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar IV.1.**Lokasi Perusahaan****4.1.3. Logo Perusahaan**

Logo perusahaan CV Laksana Karoseri Ungaran merupakan identitas atau lambang dari suatu perusahaan untuk mendapatkan efek yang positif terhadap citra perusahaan secara keseluruhan. Logo CV Laksana Karoseri Ungaran dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar IV.2.
Logo Laksana Karoseri**

Logo CV. Laksana Karoseri Ungaran berupa lingkaran yang didalamnya terdapat huruf "L". Bentuk lingkaran menggambarkan konsep dinamis, modern, teknologi tinggi dan elegan. Tujuan dari konsep lingkaran yaitu perusahaan beserta

karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat bergerak dengan cepat dan mudah mengikuti perkembangan zaman melalui teknologi terbaru serta meningkatkan kreativitas dalam setiap produk-produk yang dihasilkan. Sedangkan huruf "L" yang meruncing keluar dari lingkaran merupakan inisial dari nama Laksana dan memiliki makna kreativitas, inovasi, semangat kerja yang tanpa batas.

4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan karoseri terbesar di Indonesia, CV. Laksana Karoseri Ungaran memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi CV. Laksana Karoseri Ungaran

- 1) Menjadi partner terbaik bagi operator bus di Asia melalui pengembangan berkesinambungan yang didorong oleh integritas, kerjasama, dan inovasi.
- 2) Menjadi perusahaan yang paling maju dalam teknologi, serta produsen kelas dunia dalam industri kendaraan komersial khususnya di industri bus.

2. Misi CV. Laksana Karoseri Ungaran

- 1) Selalu memberikan rasa aman, desain produk yang inovatif, dan bus berkualitas dunia yang sesuai dengan berbagai kebutuhan.
- 2) Mengutamakan pentingnya bekerja dekat dengan pelanggan, mengadopsi proses kerja yang terbaik di kelasnya dan menekan fungsi komunikasi, partisipasi, manajemen mandiri, dan kerjasama tim untuk menghasilkan produk terbaik.

4.1.5. Budaya Perusahaan

CV. Laksana Karoseri Ungaran memiliki budaya perusahaan yang dikenal dengan istilah 5S atau 5R. Penggunaan istilah ini bukanlah hal baru yang di

terapkan di dunia industri, karena sudah banyak diadopsi oleh berbagai negara. Popularitas ini tak lepas dari kesuksesan industri Jepang yang selama ini memusatkan perhatiannya terhadap pengurangan segala pemborosan. Program 5 S atau 5R ini pertama kali diperkenalkan di Jepang sebagai suatu gerakan kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan (*Seiri*), penataan (*Seiton*), pembersihan (*Seiso*), penjagaan kondisi yang mantap (*Seiketsu*), dan penyadaran diri akan kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (*Shitsuke*). Masing-masing 5S atau 5R dijelaskan di bawah ini:

a. *Seiri* (Ringkas)

Ringkas merupakan implementasi pertama 5S yaitu pemilihan barang yang berguna dan tidak berguna. Barang berguna akan disimpan, sedangkan barang tidak berguna akan dibuang. Memberi label barang yang sudah tidak terpakai dengan stiker merah memudahkan membedakan barang-barang tersebut.

b. *Seiton* (Rapi)

Penataan barang agar mudah dicari dan aman. Langkah ini dikenal dengan strategi perancangan, yaitu menyusun barang-barang yang berguna secara teratur dan teratur, kemudian memberikan lokasi barang tersebut, nama dan jumlah barang tersebut agar barang tersebut dapat ditemukan dengan mudah dan cepat saat digunakan.

c. *Seiso* (Resik)

Membersihkan barang-barang yang tertata rapi agar tidak kotor, termasuk tempat kerja dan sekitarnya serta mesin-mesin bekas. Kondisi tempat kerja yang bersih dapat menambah motivasi kerja para karyawan di dalamnya.

d. *Seiketsu* (Rawat)

Menjaga lingkungan kerja yang rapi dan bersih merupakan standar kerja. Standar ini harus mudah dipahami diimplementasikan ke seluruh anggota organisasi, dan diperiksa secara teratur dan berkala.

e. *Shitsuke* (Rajin)

Langkah terakhir merupakan penyadaran etika kerja didalamnya mencakup disiplin terhadap standar, saling menghormati, malu melakukan pelanggaran, senang melakukan perbaikan.

4.1.6. Produk yang dihasilkan

Pada awalnya CV. Laksana Karoseri Ungaran mengeluarkan produk mobil *Mitsubishi T-120 mini*, namun seiring perkembangan perusahaan, kini CV. Laksana Karoseri Ungaran memproduksi bus berdasarkan pesanan pelanggan. Saat ini CV. Laksana Karoseri Ungaran memiliki desain-desain produk bus yang modern dan mengikuti perkembangan zaman. Berikut ini merupakan produk bus yang saat ini diproduksi oleh CV Laksana Karoseri Ungaran:

a. *Legacy*

Legacy merupakan salah satu produk Laksana yang dikhususkan untuk bus-bus besar. Bus ini memiliki desain yang memadukan konsep Eropa dan China. Selain itu bus ini memiliki *eksterior* khas dengan *Lega Light* dan selendang yang tajam. Untuk bus *single deck*, *Legacy* sendiri terdapat 5 seri yaitu *Legacy*, *Legacy SR-1*, *Legacy SR-2 HD Prime*, *Legacy SR-2 XHD Prime* dan *Legacy SR-2 Suites Class*. Seri *Legacy SR-1* adalah pembaharuan dari seri *Legacy* yang sebelumnya dengan selendang pola anak panah terbalik atau berlawanan dari yang sekarang.

Sedangkan *Legacy SR-2* merupakan penyempurnaan dari seri-seri sebelumnya dan memiliki *decker* yang lebih tinggi dari tipe sebelumnya.

b. *Legacy SR-2 DD*

Legacy SR-2 DD merupakan produk bus *double decker* atau bus tingkat 2 lantai. *Legacy SR-2 DD* mulai diluncurkan pada tahun 2018 oleh Laksana, bus ini merupakan seri bus tertinggi yang diproduksi di CV. Laksana Karoseri Ungaran. *Legacy SR-2 DD* merupakan salah satu produk Laksana yang dikhususkan untuk bus besar dengan rute AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) dengan kelas *executive* yang memiliki *sleeping* dan *meeting room*. Bus ini memiliki desain dengan konsep Eropa dan menggunakan chassis premium, seperti *Scania K410IB*, *Mercedes-Benz OH 2542*, *Volvo B11R-430*.

c. *Discovery*

Discovery merupakan salah satu bus produk Laksana yang termasuk dalam bus besar. Bus *Discovery* ini bisa diaplikasikan pada *chassis* dengan mesin depan atau mesin belakang, jadi bus ini lebih *universal* dibandingkan dengan *Legacy* yang hanya bisa digunakan oleh *chassis* bermesin belakang saja. Bus *Discovery* biasanya digunakan sebagai bus antar kota.

d. *City Line*

City Line adalah model bus yang didesain dan diproduksi khusus untuk pelayanan di lingkungan bandara dan bus kota, karena di desain dengan deck yang lebih rendah sehingga memudahkan penumpang untuk naik dan turun dengan lebih mudah dan nyaman. *City Line* juga merupakan terobosan baru bagi CV. Laksana

Karoseri Ungaran, dengan rancang bangun menggunakan *chassis* berjenis *Low Floor* dan *Low Entry Chassis*.

e. *Tourista*

Tourista adalah versi *mini Legacy* dengan *chassis Mitsubishi, Isuzu Giga* atau *Hino FG*.

f. *Nucleus*

Nucleus merupakan bus bertipe bus medium. Bus ini dapat menampung penumpang hingga 31 orang. Bus ini sebagian fiturnya mengadaptasi dari bus *Legacy* termasuk ukuran jendela yang lebih besar. Selain itu, bus ini cocok untuk beroperasi di jalan-jalan pedesaan dan perkotaan.

4.2. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Laksana Karoseri Ungaran yang dilakukan pada bulan Februari 2022. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara offline melalui media cetak pada bulan Januari hingga Februari 2023. Jumlah responden yang digunakan adalah 60 data. Responden berasal dari karyawan operasional bagian Body dan Rangka CV. Laksana Karoseri Ungaran dengan latar belakang yang berbeda-beda dilihat dari domisili, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pendapatan tiap bulan, dan lama bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (studi kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran), oleh karena itu pilihan ini menggunakan metode kuantitatif di mana berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden.

Deskripsi responden atau karakteristik responden menggambarkan status informasi yang dikumpulkan dalam kuesioner penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara offline ke CV. Laksana Karoseri Ungaran pada bagian *Body* dan Rangka. Dari data yang telah terkumpul akan diidentifikasi berdasarkan domisili, umur, pendidikan terakhir, pendapatan tiap bulan, dan lama bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui secara umum gambaran dari responden dalam penelitian ini. Berikut profil 60 responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Berdasarkan tabulasi dari seluruh data responden, diperoleh gambaran umum responden berdasarkan domisili pada tabel IV.1. berikut:

**Tabel 4.1.
Domisili Responden**

Domisili	Jumlah	Presentase
Bergas	22	36,67%
Ungaran	10	16,67%
Kab. Semarang	9	15,00%
Bawen	5	8,33%
Ambarawa	3	5,00%
Bandungan	2	3,33%
Banyubiru	2	3,33%
Boyolali	2	3,33%
Kaliurang	2	3,33%
Banyu bening	1	1,67%
Bringin	1	1,67%
Salatiga	1	1,67%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang berdomisili di Bergas sebanyak 22 atau dalam persen 36,67%, Ungaran sebanyak 10 atau dalam persen 16,67%,

Kab. Semarang sebanyak 9 atau dalam persen 15%, Bawen sebanyak 5 atau dalam persen 8,33%, Ambarawa sebanyak 3 atau dalam persen 5%, Bandungan sebanyak 2 atau dalam persen 3,33%, Banyubiru sebanyak 2 atau dalam persen 3,33%, Boyolali sebanyak 2 atau dalam persen sebanyak 3,33%, Kaliurang sebanyak 2 atau dalam persen 3,33%, Banyu Bening sebanyak 1 atau dalam persen 1,67%, Bringin sebanyak 1 atau dalam persen 1,67%, dan Salatiga sebanyak 1 atau dalam persen 1,67%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini didominasi berdomisili di Bergas yakni 22 responden atau 36,67% dari sampel penelitian.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan tabulasi dari seluruh data responden, diperoleh gambaran umum responden berdasarkan agama pada tabel IV.2. berikut :

**Gambar IV.2.
Agama Responden**

Agama	Jumlah	Presentase
Islam	58	96,67%
Kristen	2	3,33%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang beragama islam sebanyak 58 atau dalam persen 96,67% dan Kristen sebanyak 2 atau dalam persen 3,33%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini di dominasi beragama Islam sebanyak 58 responden atau dalam persen 96,67% dari sampel penelitian.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabulasi dari seluruh data responden, diperoleh gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel IV.3. berikut:

**Gambar IV.3.
Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	60	100%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang ber jenis kelamin laki-laki sebanyak 60 atau dalam persen 100%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bawa responden didominasi oleh laki-laki dengan jumlah responden 60 atau dalam persen 100% dari sampel sampel penelitian.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabulasi dari seluruh data responden, diperoleh gambaran umum responden berdasarkan umur pada tabel IV.4. berikut:

**Gambar IV.4.
Umur Responden**

Umur	Jumlah	Presentase
17-24 Tahun	26	43,33%
25-34 Tahun	26	43,33%
35-44 Tahun	7	11,67%
45-53 Tahun	1	1,67%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang berumur 17-24 Tahun sebanyak 26 atau dalam persen 43,33%, umur 25-34 tahun sebanyak 26 atau dalam persen 43,33%, umur 35-44 tahun sebanyak 7 atau dalam persen 11,67%, dan umur 45-53 tahun sebanyak 1 atau dalam persen 1,67%. Dari hasil tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini didominasi umur 17-24 tahun dan 25-34 tahun sebanyak sama-sama 26 responden atau masing-masing 43,33% dari sampel penelitian.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabulasi dari seluruh data responden, diperoleh gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel IV.5. berikut:

**Gambar IV.5.
Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK/MA/Sederajat	55	91,67%
SMP/MTs/Sederajat	4	6,67%
D1/D2/D3/S1/Sederajat	1	1,67%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dilihat responden berpendidikan terakhir SMP/MTs/Sederajat sebanyak 4 atau dalam persen 6,67%, SMA/SMK/MA/Sederajat sebanyak 55 atau dalam persen 91,67%, dan D1/D2/D3/S1/Sederajat sebanyak 1 atau dalam persen 1,67%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini mayoritas berpendidikan terakhir SMA/SMK/MA/Sederajat sebanyak 55 responden atau 91,67% dari sampel penelitian.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Setiap Bulan

Berdasarkan tabulasi dari seluruh data responden, diperoleh gambaran umum responden berdasarkan pendapatan setiap bulan pada tabel IV.6. berikut:

Gambar IV.6.
Pendapatan setiap bulan responden

Pendapatan Setiap Bulan	Jumlah	Presentase
Tidak tetap	8	13,33%
Rp. 1.000.000 s/d Rp. 2.000.000	8	13,33%
Rp. 2.000.001 s/d Rp. 3. 000.000	40	66,67%
> Rp. 3.000.001	4	6,67%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat responden yang memiliki pendapatan setiap bulan tidak tetap sebanyak 8 atau dalam persen 13,33%, Rp. 1.000.000 s/d Rp. 2.000.000 sebanyak 8 atau dalam persen 13,33%, Rp. 2.000.001 s/d Rp. 3.000.000 sebanyak 40 atau dalam persen 66,67%, dan > Rp. 3.000.001 sebanyak 4 atau dalam persen 6,67%. Dari hasil tersebut maka disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini didominasi yang memiliki pendapatan setiap bulan Rp. 2.000.001 s/d Rp. 3. 000.000 sebanyak 40 responden atau 66,67% dari sampel penelitian.

g. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabulasi dari seluruh data responden, diperoleh gambaran umum responden berdasarkan lama bekerja pada tabel IV.7. berikut:

Gambar IV.7.
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 6 Tahun	40	66,67%
6-10 Tahun	12	20,00%
> 10 Tahun	8	13,33%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel di atas responden yang bekerja selama < 6 Tahun sebanyak 40 atau dalam persen 66,67%, 6-10 Tahun sebanyak 12 atau dalam persen 20%, dan > 10 Tahun sebanyak 8 atau 13,33%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa responden dari penelitian ini mayoritas sudah bekerja disini selama < 6 Tahun sebanyak 40 responden atau 66,67% dari sampel penelitian.

4.3. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa berusaha menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum dan maksimum dari seluruh variabel, dalam penelitian ini yaitu produktivitas karyawan (Y), pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) (Sugiyono, 2019). Berikut adalah tabel hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel IV.8.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	60	14	25	19.65	2.717
Motivasi Kerja	60	15	25	19.73	2.557
Disiplin Kerja	60	13	25	20.33	2.549
Produktivitas Karyawan	60	24	40	33.40	3.391
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, menunjukkan bahwa pada data variabel pelatihan kerja berjumlah 60 responden dengan nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean 19.65, dan nilai standar deviasi 2.717. Selanjutnya data variabel motivasi kerja berjumlah 60 responden dengan nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean 19.73, dan nilai

standar deviasi 4.557. Kemudian data variabel disiplin kerja berjumlah 60 responden dengan nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean 20.33, dan nilai standar deviasi 2.549. Dan data variabel produktivitas karyawan berjumlah 60 responden dengan nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 40, nilai mean 33.40, dan nilai standar deviasi 3.391.

4. 3. 2. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian kuantitatif ada dua macam yakni, uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai ketepatan validitas instrumen yang mana mengukur pertanyaan-pertanyaan agar tidak menyimpang dari penelitian. Butir-butir pertanyaan penelitian dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden atas masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item total correlation*. Untuk mengetahui r tabel terlebih dahulu mencari df dengan rumus $df = n$ (banyak data) $- 2$, sehingga ditemukan $df = 60 - 2 = 58$. Untuk r tabel dengan $df = 58$ pada signifikansi 0,05 adalah 0,254. Berikut hasil uji validitas keempat variabel:

1) Pelatihan Kerja (X1)

Validitas pelatihan kerja terdiri dari 5 pertanyaan dengan hasil tabel sebagai berikut:

Tabel IV.9.
Uji Validitas Pelatihan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,799	0,254	Valid
Pertanyaan 2	0,712	0,254	Valid
Pertanyaan 3	0,689	0,254	Valid
Pertanyaan 4	0,699	0,254	Valid
Pertanyaan 5	0,777	0,254	Valid

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel IV.9. di atas dapat dilihat bahwa nilai r tabel untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,254 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pelatihan kerja berupa pertanyaan nomor 1 sampai 5 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Motivasi Kerja (X2)

Validitas motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan dengan hasil tabel IV.10. sebagai berikut:

Tabel IV.10.
Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,777	0,254	Valid
Pertanyaan 2	0,697	0,254	Valid
Pertanyaan 3	0,714	0,254	Valid
Pertanyaan 4	0,686	0,254	Valid
Pertanyaan 5	0,690	0,254	Valid

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel IV.10. di atas dapat dilihat bahwa nilai r tabel untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,254 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item motivasi kerja berupa pertanyaan nomor

1 sampai 5 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

3) Disiplin Kerja (X3)

Validitas disiplin kerja terdiri dari 5 pertanyaan dengan hasil tabel IV.11. sebagai berikut:

Tabel IV.11.
Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,699	0,254	Valid
Pertanyaan 2	0,504	0,254	Valid
Pertanyaan 3	0,684	0,254	Valid
Pertanyaan 4	0,793	0,254	Valid
Pertanyaan 5	0,795	0,254	Valid

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel IV.11. di atas dapat dilihat bahwa nilai r tabel untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,254 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item disiplin kerja berupa pertanyaan nomor 1 sampai 5 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4) Produktivitas Karyawan (Y)

Validitas produktivitas karyawan terdiri dari 8 pertanyaan dengan hasil tabel IV.12. sebagai berikut:

Tabel IV.12.
Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,642	0,254	Valid
Pertanyaan 2	0,763	0,254	Valid
Pertanyaan 3	0,725	0,254	Valid
Pertanyaan 4	0,743	0,254	Valid
Pertanyaan 5	0,479	0,254	Valid
Pertanyaan 6	0,506	0,254	Valid
Pertanyaan 7	0,782	0,254	Valid
Pertanyaan 8	0,760	0,254	Valid

Sumber: Data Primer di olah 2023

Berdasarkan tabel IV.12. di atas dapat dilihat bahwa nilai r tabel untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,254 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item produktivitas karyawan berupa pertanyaan nomor 1 sampai 8 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk menilai konsistensi jawaban dari responden yang mana dipergunakan untuk menguatkan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam variabel penelitian ini. Pengukuran uji reliabilitas dilakukan setelah data dinyatakan valid. Dalam menghitung reliabilitas ini dapat dilihat dari nilai *crobach's alpha* (α) > 0,70 maka instrumen tersebut dapat dikatakan *reliable*. Secara keseluruhan, dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel IV.13. berikut ini:

Tabel IV.13.
Uji Reliabilitas

Variabel	Conbach's Alpha	Standar Min.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,785	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,755	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,729	0,70	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,832	0,70	Reliabel

Sumber: data primer (diolah), 2023

Tabel IV.13. di atas menunjukkan bahwa nilai *crobach's alpha* (α) seluruh variabel penelitian $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau pertanyaan di dalam kuisisioner yang digunakan untuk variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dinyatakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel penelitian ini.

4. 3. 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda, selain itu uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas yang diolah dengan SPSS dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik penelitian ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah nilai dari setiap variabel penelitian terdistribusi dengan baik atau tidak, selain itu juga apakah nilai yang diperoleh normal atau tidak. Persyaratan model regresi terdistribusi secara normal adalah apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji *kolmogorov smirnov* lebih besar ($p > 0,05$). Berikut ini tabel 4.13. hasil perhitungan SPSS uji normalitas.

Tabel IV.14.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33574899
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.063
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer (diolah), 2023

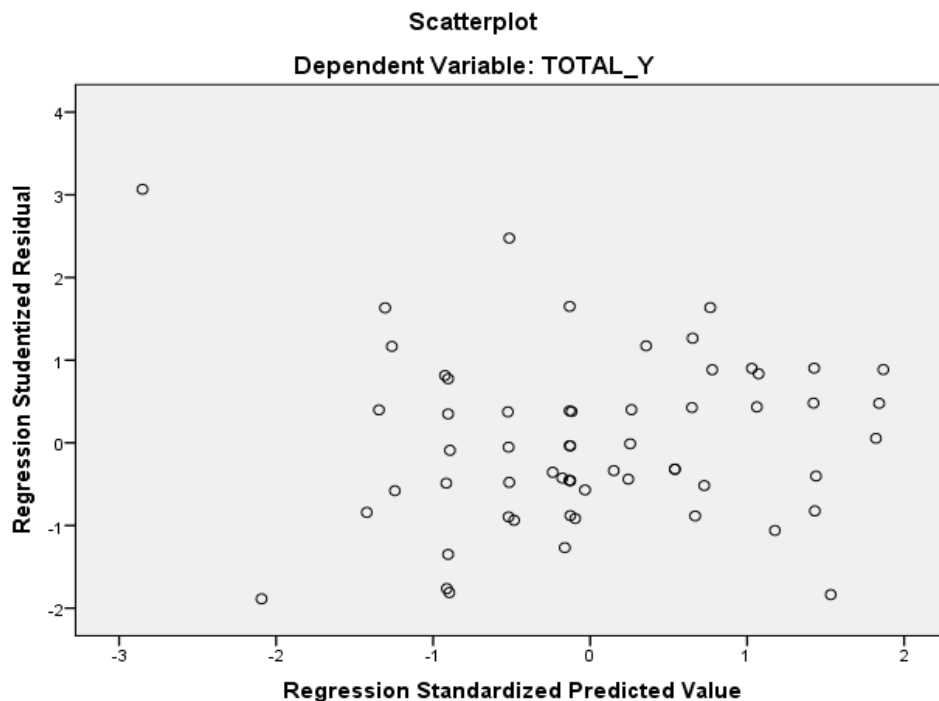
Dari tabel IV.14. di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,200 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZFRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah

residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Hasil pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui gambar berikut ini:

Gambar IV.3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan masukan variabel independen pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah

pengamatan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plot. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas salah satunya Uji Park.

Uji Park merupakan salah satu cara untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas secara akurat. Uji Park dilakukan dengan cara melakukan pemangkatan terhadap residual, lalu di lakukan transformasi LN (logaritma natural) baru kemudian melakukan regresi terhadap variabel independen. Hasil pengujian Uji Park dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15.
Uji Park

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.884	2.662		1.083	.283
	TOTAL_X1	.190	.145	.242	1.308	.196
	TOTAL_X2	-.135	.154	-.162	-.877	.384
	TOTAL_X3	-.170	.119	-.204	-1.431	.158

a. Dependent Variable: LN_1

Sumber: data primer (diolah),2023

Berdasarkan Uji Park pada tabel IV.15. di atas dapat dilihat nilai Sig. dari seluruh variabel $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan guna melihat apakah ada tidaknya korelasi antara variabel bebas atau variabel independen dalam model

regresi linear berganda. Pada umumnya digunakan cara untuk melakukan uji multikolinearitas yakni dengan menggunakan analisis regresi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinearitas adalah nilai *tolerance* harus $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan SPSS uji multikolinearitas dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel IV.16.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,490	2,041	Terbebas dari Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,490	2,039	Terbebas dari Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,829	1,206	Terbebas dari Multikolinearitas

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel IV.16. di atas dapat dilihat nilai *tolerance* dari sebuah variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi tidak terjadi masalah dan terbebas dari multikolinearitas.

4. 3. 4. Uji Ketetapan Model

Uji ketepatan model ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dari fungsi regresi terhadap sampel penelitian, biasanya uji ketepatan model dapat diukur dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*), nilai statistik F, dan juga dapat dilihat pada uji t. Hasil dari uji ketepatan modal dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

a. Uji F

Uji ini biasanya dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel, apabila F hitung > F tabel dan maka H₀ ditolak dan H₁ diterima Sig. < 0.05. Namun apabila F hitung < F tabel maka dapat dikatakan model tidak signifikan, hal tersebut dapat dilihat pada nilai kolom signifikansi di mana nilai signifikansi lebih besar dari alpha (Sig. > α). hasil perhitungan dari SPSS tentang uji F dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel IV.17.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.512	3	118.837	20.675	.000 ^b
	Residual	321.888	56	5.748		
	Total	678.400	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel IV.17. di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,675 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk mengetahui F tabel ditentukan dahulu derajat kebebasan (df1 dan df2), dengan menggunakan signifikansi $\alpha=0,05$ atau 5%. Berdasarkan hasil output SPSS diatas besarnya nilai F tabel diperoleh dari df1=3 dan df2= 56 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka F tabel adalah 2,77. Artinya 20,675 > 2,77 dan nilai signifikansi 0, 000 < 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi yakni pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel *Model Summary*. Tabel *Model Summary* adalah ringkasan dari model dimana *Adjusted R Square* menyatakan nilai koefisien determinasi ($Adjusted R^2$). Nilai dari koefisien determinasi yakni antara 0 dan 1. Apabila $R^2 = 0$ maka variabel independen dengan variabel dependen tidak memiliki hubungan namun bila $R^2 = 1$ maka antara nilai variabel memiliki hubungan yang kuat. Hasil perhitungan dari SPSS tentang uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.18.
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.500	2.397	2.040

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel IV.18. diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,500 atau 50% yang artinya pengaruh variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50% dan 50% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.3.5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda di mana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan pengaruh antara variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Regresi di sini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) yakni pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas karyawan pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Tabel IV.19.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.754	3.008		4.573	.000		
	Pelatihan Kerja	.077	.164	.061	.466	.643	.490	2.041
	Motivasi Kerja	-.067	.174	-.050	-.382	.704	.490	2.039
	Disiplin Kerja	.957	.134	.719	7.117	.000	.829	1.206

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: data primer (diolah),2023

Berdasarkan pengolahan hasil output di atas diperoleh persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,754 + 0,077 X_1 + (-0,067) X_2 + 0,957 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- a. Konstanta (α) sebesar 13,754 artinya bahwa tanpa adanya variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja maka rata-rata produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran sebesar 13,754.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,077 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X1) bertambah 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap maka produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran mengalami peningkatan sebesar 0,077.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar - 0,067 menyatakan bahwa jika variabel motivasi (X2) bertambah 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap maka produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran mengalami penurunan sebesar 0,067.
- d. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,957 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X3) bertambah 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap maka produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran mengalami peningkatan sebesar 0,957.

Variabel independen yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat dari koefisien regresi. Semakin besar nilai koefisien regresi maka semakin dominan variabel tersebut berpengaruh. Dilihat dari ketiga variabel independen di atas, variabel yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah variabel disiplin kerja (X3) dengan nilai sebesar 0,957. Sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

4.3.6. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis atau yang disebut uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial setiap variabel independen pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar yang mana pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Di mana dengan kriteria pengujian jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk mengetahui t tabel terlebih dahulu mencari df dengan rumus $df = n$ (banyak data) – k (banyaknya variabel penelitian), sehingga ditemukan $df = 60 - 4 = 56$. Untuk t tabel dengan $df = 56$ pada signifikansi 0,05 two tailed test maka ditemukan t tabel sebesar 2,003. Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 = artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 = artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.20.
Hasil Uji Hipotesisi (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Pelatihan Kerja (X1)	0,466	2,003	0,643
Motivasi Kerja (X2)	-0,382	2,003	0,704
Disiplin Kerja (X3)	7,117	2,003	0,000

Sumber: data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel IV.20. di atas, maka pembuktian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada variabel pelatihan kerja (X1) diketahui $t_{hitung}=0,466 < t_{tabel}= 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,643 > \alpha = 0,05$. Maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis ini ditolak. Bahwasannya variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X2) diketahui $t_{hitung}= -0,382 < t_{tabel}= 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,704 > \alpha = 0,05$. Maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis ini ditolak. Bahwasannya variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

c. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X3) diketahui $t_{hitung}=7,117 > t_{tabel}= 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis ini diterima. Bahwasannya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerjam dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran), baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil pembahasan penelitian ini secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis pertama yang menyatakan H_1 = pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dari Tabel 4. 15 diketahui t hitung 0,466 sedangkan t tabel sebesar 2, 003 atau t hitung < t tabel. Untuk nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,643 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,643 > 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Hal ini menandakan pelatihan kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga ada tidaknya pelatihan kerja di CV. Laksana Karoseri Ungaran diterapkan atau tidak kepada karyawan, mereka akan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal untuk menghasilkan produktivitas yang baik yang mana berarti ada faktor yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Selain itu hal ini dapat terjadi juga karena untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan telah menyediakan SOP (*Standard Operational Procedure*) sebagai pedoman dalam

melaksanakan tugas yang akan dilakukan. Dengan mematuhi SOP, karyawan dapat melakukan tugasnya secara mandiri.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sajidin (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia” yang menyimpulkan Terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. Hal ini berarti pelatihan kerja yang diikuti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena proses pelatihan ini membantu karyawan menguasai keterampilan khusus bidang tugasnya serta memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis kedua yang menyatakan $H_2 =$ motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dari Tabel 4. 15 diketahui t hitung $-0,382$ sedangkan t tabel sebesar $2,003$ atau t hitung $< t$ tabel. Untuk nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,704$ nilai ini di atas nilai alpha sebesar $0,05$ atau $0,643 > 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Hal ini menandakan motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya perusahaan yang dibangun pada CV. Laksana Karoseri Ungaran oleh pimpinan perusahaan sebetulnya sudah cukup baik. Pimpinan perusahaan dan jajarannya,

dalam hal ini HRD selalu terbuka kepada karyawan yang membutuhkan masukan atau kepada karyawan yang sedang dalam posisi terdapat masalah. Perusahaan juga selalu berusaha mengadakan *breafing* kepada karyawan setiap seminggu sekali guna menunjang motivasi kerja karyawan. Tetapi, dalam hasil penelitian ini menandakan bahwasannya hal tersebut masih kurang efektif untuk menunjang produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Wau (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Nurhayati (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan” yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis ketiga yang menyatakan $H_3 =$ disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Dari Tabel 4. 15 diketahui t hitung 7,117 sedangkan t tabel sebesar 2, 003 atau t hitung $>$ t tabel. Untuk nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ini diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

Hal ini menandakan disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal-hal yang diterapkan di dalam perusahaan dalam menumbuhkan jiwa disiplin kerja karyawan cukup beranekaragam. Karyawan dilarang untuk membawa *HP* kecuali karyawan bagian kantor, dikarenakan tegangan listrik yang tinggi di dalam pabrik dan fokus karyawan akan terpecah. Karyawan bekerja 5 hari dalam seminggu, dan bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.30 WIB dengan waktu istirahat 1 jam pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Karyawan akan dihadang oleh satpam yang bertugas jika belum saatnya pulang atau jam istirahat jadi ketepatan waktu sangat diterapkan di perusahaan ini. Perusahaan juga akan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat datang dengan memotong gaji, jika ada karyawan yang datang untuk melakukan konfirmasi keterlambatan perusahaan akan dapat menerima dengan baik. Hal ini ternyata dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.

Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Syari & Dahlia (2022) yang menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Mansur (2022) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng” disimpulkan bahwa disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, berdasarkan hasil pengujian dengan analisis regresi linier sederhana hasil memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran). Dari rumusan masalah yang dijelaskan penulis di bab I dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab IV sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nya perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dimana t hitung 0,466 sedangkan t tabel sebesar 2,003 atau t hitung $<$ t tabel. Untuk nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,643 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,643 > 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nya perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dimana t hitung -0,382 sedangkan t tabel sebesar 2,003 atau t hitung $<$ t tabel. Untuk nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,704 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,704 > 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

$> 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini menandakan motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nya perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dimana t hitung 7,117 sedangkan t tabel sebesar 2,003 atau t hitung $> t$ tabel. Untuk nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 nilai ini di atas nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini menandakan disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Terdapat pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,675 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk mengetahui F tabel ditentukan dahulu derajat kebebasan (df_1 dan df_2), dengan menggunakan signifikansi $\alpha=0,05$ atau 5%. Berdasarkan hasil output SPSS diatas besarnya

nilai F tabel diperoleh dari $df_1=3$ dan $df_2= 56$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka F tabel adalah 2,77. Artinya $20,675 > 2,77$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi yakni pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dirancang, disusun, dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sehingga, tidak dapat meneliti secara keseluruhan aspek yang memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Semarang.
2. Produktivitas Karyawan merupakan hal yang kompleks. Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja akan tetapi masih banyak faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan.
3. Dalam pengambilan sampel penulis hanya mampu mengambil data sebanyak 60 responden dikarenakan kesulitan dalam mengakses bagian tersebut hingga keselamatan penulis. Berdasarkan pengambilan sampel tersebut penulis

menggunakan *margin of error* 10% dimana *margin of error* ini merupakan taraf paling tinggi dalam kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang penulis ajukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengingat disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karosesi Ungaran, bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas disiplin kerja dalam kehidupan pribadi masing-masing. Karena nilai disiplin kerja tersebut berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas karyawan. Juga bagi pihak manajemen agar dapat mendorong dan memfasilitasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.
2. Bagi pihak manajemen CV. Laksana Karoseri Ungaran dapat mengevaluasi kembali untuk meningkatkan dan menonjolkan eksistensi pelatihan dan motivasi pada perusahaan. Karena pelatihan dan motivasi memiliki peluang yang cukup besar untuk memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan, hanya saja karyawan kurang bisa melihat eksistensi dari adanya pelatihan dan motivasi tersebut yang sebenarnya ada pada perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya sekiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian yang akan datang, dengan diharapkan untuk menambahkan variabel-variabel yang lain karena masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga jangkauan untuk penelitian

tentang hal-hal yang meningkatkan kualitas sdm melalui produktivitas karyawan pada perusahaan dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi* (A. L. dan T. Q. Media (ed.); Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 18–24. <https://doi.org/10.37403/strategic.v2i1.36>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Alsama, O., & Abunar, M. (2021). The Impact Of Training And Development On Employee Productivity: Private Companies In Saudi Arabia-Palarch's. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(14), 711–720.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–205. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpap>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Elaho, O. B., & Odion, A. (2022). The Impact of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Business Centers in University of Benin Complex. *Amity Journal of Management Research*, 5(1), 1–19.

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. In *Gramedia Wiokasarana Indonesia (GRASINDO)*.
- Hermawan, D. C., Dhamayanthi, W., & Ambarkahi, R. P. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember. *Jurnal Manajemen Agribisnis Dan Agroindustri*, 1(1), 9–17. <https://doi.org/10.25047/jmaa.v1i1.3>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 127–132.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303–311. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Kuswibowo, C., & Suksesty, C. E. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Simposium Nasional Multidisiplin*, 3(1), 2–8.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Mansur, Alam, A. R. N., & Sulvionita, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen Dan Akuntansi"*, 4(2), 61–68. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/137>
- Mansur, Suryatna, D., Bangki, R., Surlanti, & Rahmah, P. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(2), 232–238. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.161>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work

- Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 1–16. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas>
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29–38. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.205>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- Nurhayati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 561–570. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1341>
- Nurkholis, A. (2016). Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia : Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *INA XXIV PAPERS*, 1–16. [10.31227/osf.io/8trv7](https://doi.org/10.31227/osf.io/8trv7)
- Odiwo, W. O., Agol, N. M., Egielewa, P. E., Ebhote, O., Akhor, S. O., Ogbeide, F., & Ozuomode, D. C. (2022). Workplace democracy and employee productivity in construction firms. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 43–56. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p4>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 75–84. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 10–27.
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., & Eryanto, H. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 25–32. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5131374>
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen*

- & *Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Rosilawati, E., & Sutoro, M. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Collection Lestari Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 195. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17119>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Saharlah, & Hasanuddin, B. (2022). Pemberdayaan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JAMUT)*, 7(4), 384–393.
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *Jurnal Empire*, 2(1), 110–117.
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806–815. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.385>
- Sari, E. Y., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 60–65. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/32718>
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Wijoyo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, XI(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.263>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawani (ed.)). CV. Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sunarto, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27–36.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan penting , yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produkti. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 187–196.

- Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546–554. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022a). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(1), 163–173. <https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-per-akhir-2019->
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022b). Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 594–603.
- Thuda, A., Sari, J., & Maharani, A. (2019). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee’s Productivity, and Company Performance. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(3), 240. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i3.188>
- Tura, T. B., Sunarsi, D., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (Pmi) Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/20131>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo, A. S. (2021). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A. *Journal of Management Review*, 5(3).

LAMPIRAN 1
Tabel Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	Oktober				November				Desember				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2	Konsultasi					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Revisi Proposal					X	X														
4	Pengumpul an Data									X	X	X	X	X	X						
5	Analisis data											X	X	X	X	X					
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																	X			
7	Pendaftaran Munaqasah																	X			
8	Munaqasah																		X		
9	Revisi Skripsi																			X	X

LAMPIRAN 2

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-066/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/02/2023 Sukoharjo, 08 Februari 2023
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 CV. Laksana Karoseri Semarang
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **RANI WAHYU TRI UTAMI**
 NIM : 195211209
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Semarang)**
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
 Dekan Bidang Akademik
 Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

LAMPIRAN 3

Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth:
Karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran
Di tempat,
Assalammu'alaikum Wr Wb.

Saya Rani Wahyu Tri Utami, mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk proposal skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Laksana Karoseri Ungaran". Adapun kualifikasi/persyaratan responden yang dibutuhkan yakni:

1. Merupakan karyawan/karyawati CV. Laksana Karoseri Ungaran.
2. Telah bekerja di CV. Laksana Karoseri Ungaran paling tidak sekurang-kurangnya 2 bulan.
3. Usia minimal 17 tahun.

Segala informasi yang diberikan kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalammu'alaikum Wr Wb.

Hormat saya,

Rani Wahyu Tri Utami

NIM. 195211209

1. Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda (V) pada jawaban yang anda pilih.:

STS :Sangat Tidak setuju S: Setuju

TS :Tidak Setuju SS: Sangat setuju

N :Netral

2. Identitas Responden

Nama:

Domisili:

Agama:

Jenis kelamin: Laki – laki Perempuan

Usia :

17-24 tahun 35-44 tahun >54 tahun

25-34 tahun 45-54 tahun

Pendidikan terakhir?

Belum tamat SD SMA/SMK/MA/Sederajat

SD/MI/Sederajat D1/D2/D3/S1/Sederajat

SMP/MTs/Sederajat Pascasarjana S2/S3

Berapa pendapatan anda setiap bulan?

<Rp.1.000.000 >Rp.3.000.001

Rp.1.000.001 s/d Rp.2.000.000 Tidak tetap

Rp.2.000.001 sd Rp.3.000.000

Lama bekerja di CV. Laksana Karoseri Ungaran?

<6 Tahun 6-10 Tahun >10 Tahun

Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pelatihan yang diselenggarakan oleh CV. Laksana Karoseri Ungaran sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai.					
2.	Penerapan materi yang didapat pada pelatihan akan menambah pengetahuan pegawai.					
3.	Metode yang dipakai pada pelatihan dapat membantu pegawai untuk bekerja secara efektif dan seefisien mungkin.					
4.	Peserta yang melakukan pelatihan adalah calon pegawai CV. Laksana Karoseri Ungaran.					
5.	Seorang Instruktur yang terampil dan ahli dalam kegiatan pelatihan, dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai dalam bekerja.					

Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja pada CV. Laksana Karoseri Ungaran, karena hasil dari perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.	Gaji yang sesuai dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja.					
4.	Pegawai akan diberi penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapainya.					
5.	Pegawai diberikan kesempatan mengembang-kan diri untuk berkarier sesuai dengan bakat dan potensi yang dimiliki.					

Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Menurut saya, keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai.					
2.	Menurut saya, pengawasan melekat antara atasan terhadap bawahan sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja.					
3.	Saya merasa selalu datang tepat pada waktunya.					
4.	Saya merasa selalu melakukan semua pekerjaan dengan baik.					
5.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.					

Produktivitas Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dan tim yakin bahwa saya dapat melakukan apa pun tugas yang diberikan kepada saya dalam pekerjaan saya					
2.	Saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan					

3.	Saya dan tim mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4.	Saya dan tim berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan saya					
5.	Menurut saya dan tim, dengan adanya motivasi dalam diri pegawai untuk bekerja maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.					
6.	Menurut saya dan tim, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan pegawai dalam bekerja.					
7.	Saya dan tim merasa hasil kerja saya dan tim sudah tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.					
8.	Saya dan tim merasa bahwa kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar kualitas yang diterapkan di perusahaan.					

LAMPIRAN 4
Tabulasi Data Responden
1. Pelatihan Kerja

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	3	3	4	19
3	4	4	3	5	3	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	3	5	20
6	3	4	3	4	4	18
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	2	4	4	2	2	14
10	4	5	4	4	5	22
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	3	3	2	3	4	15
14	4	5	4	4	5	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	4	5	5	24
20	4	4	4	4	4	20
21	3	5	4	4	3	19
22	4	4	5	4	4	21
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	5	4	5	22
25	3	4	4	4	5	20
26	4	4	4	3	4	19
27	4	5	4	4	4	21
28	4	4	4	3	4	19
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	1	3	3	4	3	14
32	5	4	3	3	4	19

33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	4	3	4	19
35	4	5	4	4	4	21
36	5	5	5	5	5	25
37	4	5	3	4	5	21
38	4	4	3	3	3	17
39	5	5	4	5	4	23
40	4	4	4	5	4	21
41	4	3	3	5	4	19
42	3	4	5	4	4	20
43	4	3	4	5	4	20
44	4	3	4	4	4	19
45	4	4	5	5	5	23
46	3	4	4	3	4	18
47	4	4	4	3	4	19
48	4	5	4	5	5	23
49	3	4	3	4	3	17
50	3	4	3	4	3	17
51	4	3	4	5	4	20
52	4	4	3	4	4	19
53	4	3	3	3	5	18
54	4	4	1	4	5	18
55	4	4	4	3	3	18
56	3	3	3	3	3	15
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	3	4	19
59	4	4	4	3	4	19
60	4	3	3	5	4	19

2. Motivasi Kerja

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	2	3	3	4	3	15
2	3	3	4	5	3	18
3	4	5	5	4	5	23
4	2	2	3	4	3	14
5	3	5	4	4	3	19
6	3	3	3	3	2	14

7	4	4	4	4	4	20
8	4	3	5	4	3	19
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	4	4	22
11	4	3	4	4	4	19
12	3	5	3	3	3	17
13	4	3	4	4	3	18
14	3	3	3	4	4	17
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	3	3	4	4	3	17
19	3	3	4	4	4	18
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	3	19
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	5	5	5	23
24	3	3	3	3	4	16
25	4	4	4	4	3	19
26	3	3	4	4	3	17
27	4	4	4	4	3	19
28	3	3	4	2	3	15
29	4	3	4	3	3	17
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	3	3	15
32	4	3	4	4	4	19
33	3	3	4	4	3	17
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	3	19
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	5	5	5	23
39	3	3	3	3	4	16
40	4	4	4	4	3	19
41	3	3	4	4	3	17
42	4	4	4	4	3	19
43	3	3	4	2	3	15
44	4	3	4	3	3	17
45	5	5	5	5	5	25

46	3	3	3	3	3	15
47	4	3	4	4	4	19
48	3	3	4	4	3	17
49	3	3	4	4	3	17
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	3	19
52	3	3	3	3	3	15
53	4	4	5	5	5	23
54	3	3	3	3	4	16
55	4	4	4	4	3	19
56	3	3	4	4	3	17
57	4	4	4	4	3	19
58	3	3	4	2	3	15
59	4	3	4	3	3	17
60	5	5	5	5	5	25

3. Disiplin Kerja

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	5	5	5	4	4	23
2	4	4	5	4	4	21
3	4	3	3	5	5	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	3	4	5	21
6	4	4	3	4	4	19
7	4	4	4	3	3	18
8	3	3	3	2	2	13
9	4	4	4	4	4	20
10	3	5	4	3	3	18
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	5	4	4	22
13	4	2	4	4	4	18
14	4	5	5	5	5	24
15	4	4	5	5	5	23
16	4	4	4	4	3	19
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	2	4	3	18
19	4	5	5	4	4	22
20	3	3	5	4	4	19

21	4	4	5	4	3	20
22	4	2	3	4	4	17
23	4	4	5	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	3	4	5	4	4	20
26	3	4	4	3	3	17
27	5	4	4	4	5	22
28	4	4	4	4	4	20
29	4	3	3	4	4	18
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	3	3	3	17
32	4	4	4	4	3	19
33	4	4	5	5	5	23
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	5	4	3	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	4	5	4	23
38	4	4	3	3	3	17
39	3	5	4	3	3	18
40	4	4	4	4	3	19
41	5	4	3	3	5	20
42	5	3	4	5	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	5	4	5	5	5	24
45	4	3	4	5	5	21
46	5	4	5	5	5	24
47	5	5	4	4	4	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	3	3	4	18
50	5	5	4	4	5	23
51	5	4	5	5	5	24
52	4	5	4	3	3	19
53	3	5	5	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	3	3	4	4	4	18
56	3	4	4	3	3	17
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	5	5	4	4	22

35	4	4	3	4	4	5	4	3	31
36	4	5	5	5	5	5	5	5	39
37	5	5	5	5	5	4	5	4	38
38	4	4	4	4	4	5	4	5	34
39	4	5	3	3	5	5	3	3	31
40	3	4	4	4	4	4	4	3	30
41	4	4	4	5	4	4	4	5	34
42	4	5	5	5	5	4	5	5	38
43	4	4	5	5	5	5	5	5	38
44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
45	5	5	5	4	4	4	5	5	37
46	4	5	5	5	4	5	5	5	38
47	4	5	5	5	5	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	3	3	4	30
50	5	5	5	5	5	4	4	5	38
51	4	4	3	5	4	5	5	5	35
52	5	4	4	4	5	4	3	3	32
53	5	4	4	3	5	5	4	4	34
54	3	4	3	4	4	4	4	4	30
55	3	3	3	3	3	4	4	4	27
56	4	4	3	3	4	4	3	3	28
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	4	4	5	5	4	4	34
60	4	4	4	5	4	4	4	5	34

LAMPIRAN 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	60	14	25	19.65	2.717
Motivasi Kerja	60	15	25	19.73	2.557
Disiplin Kerja	60	13	25	20.33	2.549
Produktivitas Karyawan	60	24	40	33.40	3.391
Valid N (listwise)	60				

LAMPIRAN 6

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Pelatihan Kerja

		Correlations					Pelatihan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.496*	.386*	.448*	.622*	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.496*	1	.438*	.295*	.446*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.386*	.438*	1	.328*	.349*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.011	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.448*	.295*	.328*	1	.454*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.011		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.622*	.446*	.349*	.454*	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.799*	.712*	.689*	.699*	.777*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

2. Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.496*	.373**	.424*	.515**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.496*	1	.451**	.216	.340**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.097	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.373*	.451*	1	.411*	.284*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.001	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.424*	.216	.411**	1	.348**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.097	.001		.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.515*	.340*	.284*	.348*	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.028	.006		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.777*	.697*	.714**	.686*	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

3. Disiplin Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.234	.186	.487**	.605*	.699**
	Sig. (2-tailed)		.071	.156	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.234	1	.322*	.095	.083	.504**
	Sig. (2-tailed)	.071		.012	.471	.531	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.186	.322*	1	.459**	.354*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.156	.012		.000	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.487*	.095	.459**	1	.721*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.471	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.605*	.083	.354**	.721**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.531	.006	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.699*	.504*	.684**	.793**	.795*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

4. Produktivitas Karyawan

Y.8	Pearson	.311*	.424*	.442*	.579*	.118	.36	.76	1	.760**
	Correlation		*	*	*		3**	9**		
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.000	.000	.369	.00	.00		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Prod	Pearson	.642*	.763*	.725*	.743*	.479*	.50	.78	.760*	1
uktivi	Correlation	*	*	*	*	*	6**	2**	*	
tas	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.00	.00	.000	
Kary							0	0		
awa	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
n										

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	8

LAMPIRAN 7

Output SPSS Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33574899
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.063
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

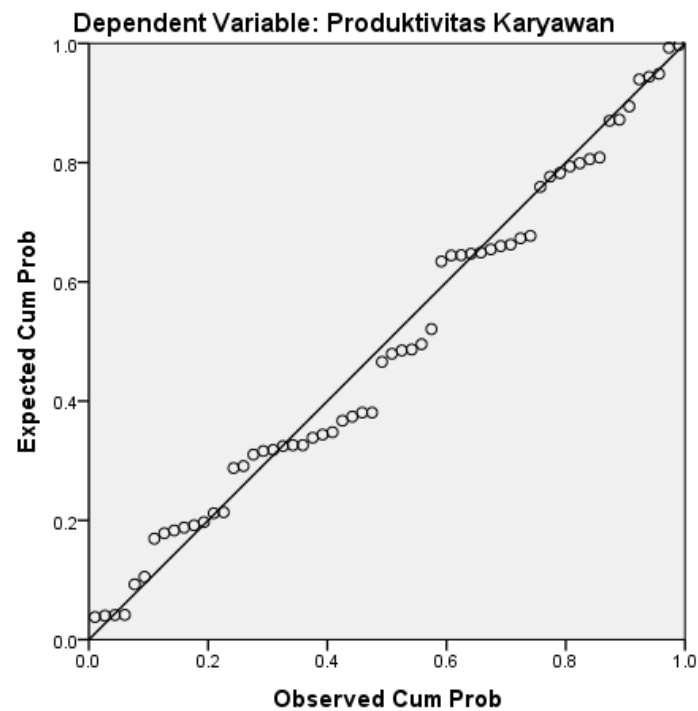
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Heteroskedastisitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.884	2.662		1.083	.283
	TOTAL_X1	.190	.145	.242	1.308	.196
	TOTAL_X2	-.135	.154	-.162	-.877	.384
	TOTAL_X3	-.170	.119	-.204	-1.431	.158

a. Dependent Variable: LN_1

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.754	3.008		4.573	.000		
	Pelatihan Kerja	.077	.164	.061	.466	.643	.490	2.041
	Motivasi Kerja	-.067	.174	-.050	-.382	.704	.490	2.039
	Disiplin Kerja	.957	.134	.719	7.117	.000	.829	1.206

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

LAMPIRAN 8

Output SPSS Uji Ketepatan Model

1. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356.512	3	118.837	20.675	.000 ^b
Residual	321.888	56	5.748		
Total	678.400	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.500	2.397	2.040

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

LAMPIRAN 9
Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.754	3.008		4.573	.000		
Pelatihan Kerja	.077	.164	.061	.466	.643	.490	2.041
Motivasi Kerja	-.067	.174	-.050	-.382	.704	.490	2.039
Disiplin Kerja	.957	.134	.719	7.117	.000	.829	1.206

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

LAMPIRAN 10
Output SPSS Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.754	3.008		4.573	.000		
Pelatihan Kerja	.077	.164	.061	.466	.643	.490	2.041
Motivasi Kerja	-.067	.174	-.050	-.382	.704	.490	2.039
Disiplin Kerja	.957	.134	.719	7.117	.000	.829	1.206

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

LAMPIRAN 11
SOP CV. Laksana Karoseri Ungaran

SOP TIDAK MASUK KERJA

SAKIT

1. Karyawan memberikan informasi kepada atasan dan diberitahukan ke HRD.
2. Surat Keterangan Dokter (SKD) bisa di berikan setelah sembuh atau dititipkan kepada rekan kerja lalu diberikan kepada HRD.

TIDAK MASUK

1. Karyawan wajib memberitahukan atasan dan HRD sehari sebelumnya, selambat-lambatnya sebelum kegiatan bekerja di mulai pada hari yang sama.
2. HRD akan mencatat sebagai ijin tidak masuk, dengan pemotongan gaji.

CUTI

1. Karyawan wajib memberitahukan atasan dan HRD sehari sebelumnya.
2. Jatah cuti adalah 1 hari sebulan, atau akumulasi 12 hari dalam setahun. Peraturan lengkap tentang cuti, ada di aturan pekerjaan
3. Apabila terlambat menyampaikan cuti, maka dianggap ijin tidak masuk

TERLAMBAT

1. Karyawan wajib memberitahukan kepada atasan dan HRD sehari sebelumnya, selambat-lambatnya sebelum kegiatan bekerja di mulai pada hari yang sama.
2. Menyerahkan lembar terlambat bekerja kepada HRD

LAMPIRAN 12
Daftar Riwayat Hidup Penulis

CURRICULUM VITAE



A. BIODATA PRIBADI

Nama Lengkap : RANI WAHYU TRI UTAMI
 Nama Panggilan : RANI
 Program Studi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
 NIM : 195211209
 Tempat, Tanggal Lahir : SURAKARTA, 08 JULI 2001
 Nomor Telp : 083127573337
 Alamat : Baron Cilik Rt 03 Rw 06 Bumi, Laweyan, Surakarta
 E-mail : raniwahyutu@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SD Negeri Tegalrejo No. 98 Th Lulus: 2015
 Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 25 Surakarta Th Lulus: 2017
 Sekolah Menengah Atas : SMK Muh 2 Surakarta Th Lulus: 2019
 Perguruan Tinggi/Semester : UIN Raden Mas Said Surakarta

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. UKM LPM DINAMIKA 2023	Jabatan: KETUA UMUM
2. DEMA FEBI 2022	Jabatan: KETUA UMUM
3. HMPS MBS 2020	Jabatan: Sekdiv SE
4. Fasilitator Anak Kota Surakarta	Jabatan: Fasilitator

Demikian Curriculum Vitae (CV) ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Sukoharjo, 24 Maret 2023

RANI WAHYU TRI UTAMI
 NIM. 195211209

LAMPIRAN 13

Surat Balasan Perusahaan



KAROSERI

LAKSANA

Coach Bulder

Kantor : Jl. Jl Dr Cipto No 260 Semarang, Indonesia 50242

Kantor Cabang: Jl Kudin 66 Kec Makasar, Jakarta, Indonesia 13570.

Pabrik Karoseri Laksana Ungaran: Jl Raya Ungaran Km 24,9 Ungaran, Indonesia 50552.

Website: www.laksanabus.com Email: karoscrilaksana@gmail.com

Ungaran, 10 Februari 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat permohonan izin penelitian yang kami terima, bersama dengan ini kami sampaikan informasi bahwa :

Nama : Rani Wahyu Tri Utami

NIM : 195211209

Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)

Waktu : 1 Bulan

Nama mahasiswa tersebut kami terima untuk melaksanakan penelitian di CV. Laksana Karoseri Ungaran. Adapun pelaksanaan penelitian tersebut dilakukan 1 bulan setelah surat ini dikeluarkan.

Demikian informasi ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat kami,

Arung Ridho Cahyono, SE, MM
Manager IIRD & Training