



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 13135-13150

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama

Mukhlis Abdulah^{1✉}, Rismawati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Email: muklisabdullah58@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pelatihan, disiplin kerja dan reward terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Maju Makmur Utama yang berjumlah 45 orang karyawan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dalam pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, serta secara simultan variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Dan artinya bahwa kontribusi pelatihan, disiplin kerja dan reward terhadap produktivitas secara bersama-sama sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata Kunci: *Pelatihan, Disiplin Kerja, Reward, Produktivitas.*

Abstract

This study aims to determine how the influence of training, work discipline and rewards on the productivity of employees of PT. Maju Makmur Utama. This study uses a type of quantitative research. the sample in the study were all employees of PT. Maju Makmur Utama, totaling 45 employees, the type of sample used is a saturated sample. In data processing using SPSS version 25. The results showed that training had a positive and significant effect on productivity, work discipline had a positive and significant effect on productivity, rewards had a positive and significant effect on productivity, and simultaneously the variables Training (X1), Work Discipline (X2), and Reward (X3) has a positive and significant effect on the Productivity variable (Y). And it was concluded that the contribution of training, work discipline and rewards to productivity together amounted to 65% while the remaining 35% was influenced by other variables not included in the study.

Keyword: *Training, Work Discipline, Reward, Productivity.*

PENDAHULUAN

Ilmu manajemen sumber daya manusia banyak memberikan kontribusi dalam kemajuan dan keberhasilan manusia membangun peradaban dan kemajuan dari dulu hingga sekarang. Bermula pada saat revolusi industri yang terjadi di Inggris sehingga merubah cara produksi hingga cara penanganan sumber daya manusia dari sebelumnya. Perusahaan banyak menggunakan teknologi dalam memproduksi barang dalam jumlah banyak tentu harus dibarengi juga dengan kualitas sumber daya manusia.

Pada perusahaan yang maju sebuah produktivitas karyawan merupakan asset terpenting dari sebuah rantai produksi demi memenuhi kebutuhan pasar. Menurut Mandik *et al.* (2019) dalam Muhtar *et al.* (2020) yang menjelaskan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Peningkatan produktivitas sangat diperlukan oleh perusahaan, dalam mencapai tujuan tersebut harus terjalin kerjasama dan hubungan baik dalam mencapainya antara perusahaan dan karyawannya. Perusahaan harus memberikan target yang jelas dan realistis dalam mempekerjakan karyawan, sarana penunjang seperti penggunaan teknologi juga diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Ketidakefisienan itu sering terjadi dalam proses produksi pada PT. Maju Makmur Utama, misalnya masih seringnya ditemukan barang yang NG atau *abnormal* yang tentu sangat merugikan. Bukan hanya itu kadang terjadi kesalahan yang dilakukan oleh tim *delivery* dalam proses pemberian label dan *miss part*. Selain itu sering terjadi masalah pada proses di mesin pond die cutting, pisau terkadang bermasalah seperti bengkok di mata pisau sehingga menghambat jalannya produksi.

Tabel 1 Variabel Produktivitas

NO	PART NAME	STD TARGET/BULAN	OUTPUT TERHADAP TARGET TAHUN 2022					
			JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
1	63391-BZ020-B0	14080	1.960	1.920	2.400	2.390	1.254	770
2	62353-BZ030	9856	1.760	4.560	3.040	2.960	857	1.480
3	62313-0W031	9680	2.595	2.880	3.375	3.300	3.054	2.430
4	76291-52S00	10560	11.460	13.260	10.500	10.620	11.859	11.305
5	84231-TE7A-K012-M1	12320	0	280	0	220	120	182
6	84281-TE7A-K011-M1	8800	0	285	0	210	126	236
7	62353-BZ011	9856	1.935	3.015	3.285	3.315	3.105	3.739
8	62353-BZ021	15840	1.670	2.480	2.410	2.350	2.754	3.348
9	56151-BZ010	14080	12.720	13.240	14.040	13.680	12.944	14.882
10	62334-BZ020	11440	3.700	4.100	3.800	3.400	3.300	2.100
11	76292-52S00	10912	5.400	6.300	5.400	5.250	6.000	5.700
12	76293-52S00	11440	5.400	6.000	5.700	5.400	6.000	5.609
13	58426-0W010	9152	1.200	1.410	1.620	1.530	1.380	1.110
14	58426-0W020	9152	1.230	1.350	1.590	1.680	1.290	1.170
15	55359-0W010	9152	160	280	80	280	120	120
16	74143-TG1-T000	10560	4.680	4.530	7.110	6.030	6.634	6.503

● STD TARGET/BULAN
 ● 1-3 PALING ATAS
 ● PALING BAWAH

Sumber : HRD PT. Maju Makmur Utama 2022

Berikut pada tabel 1 diatas beberapa fenomena dilapangan, Pada kolom yang berwarna kuning merupakan standar target dalam satu bulan, hijau 1-3 paling mendekati target, dan merah paling bawah mendekati target. Data ini merupakan hasil produksi dalam kurun waktu 6 (enam) bulan yakni dari bulan Juli sampai Desember 2022. Dapat kita lihat bahwa masih banyaknya part item yang belum bisa memenuhi standar target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini membuktikan masih belum maksimalnya produktivitas karyawan.

Perusahaan sangat menyadari akan pentingnya pelatihan oleh karena itu perusahaan pada bulan September 2022 berinisiatif melakukan sertifikasi ISO 9001:2015 yang didalamnya diadakan pelatihan manajemen mutu dan audit perusahaan. Menurut Kasmir (2016) dalam Nur Fadilah (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah kesempatan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan untuk bekerja. Karyawan dapat berkembang jika mereka ditawari peluang dan kesempatan untuk memperdalam keterampilan mereka dan meningkatkan kemampuan mereka.

Pelatihan dibutuhkan para karyawan sebagai sarana pengembangan diri mereka dalam meningkatkan *skill* dan kemampuan, tujuannya agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan efisien sehingga produktivitas meningkat. Karena apabila produktivitas karyawan menurun atau stagnan maka perusahaan akan mengalami banyak kerugian. Hal itu juga membuat perusahaan tidak dapat bersaing dengan kompetitor yang menyulitkan untuk dapat berkembang dengan baik. Skill dalam bekerja sangat dibutuhkan karena merupakan

modal utama sebagai karyawan agar dapat bisa bekerja dan dibutuhkan oleh perusahaan. Efektivitas dari suatu pelatihan dapat dirasakan apabila karyawan dapat bekerja dengan skill yang lebih baik serta meningkatnya produktivitas dari suatu pekerjaan.

Selain pelatihan yang bermanfaat untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam menjaga konsistensi para karyawan. Menurut Pandi Afandi (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh atasan atau pimpinan perusahaan untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Agar kelangsungan usaha dapat berjalan lancar, regulasi harus dikembangkan dan diimplementasikan. Sebagai karyawan yang baik, kedisiplinan adalah modal terbaik untuk mengendalikan diri dan membatasi diri dari segala kemungkinan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Disiplin kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan *reward* juga dapat menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja. Karyawan akan berusaha menunjukkan hasil terbaik dalam dia bekerja dan berusaha mencapai target disertai standar kualitas yang tetap terjaga yang telah ditentukan perusahaan. Dalam bekerja karyawan dituntut untuk memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Menurut Apriyanti *et al.* (2020) dalam Muhtar *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan adalah hadiah berupa uang dan non uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi karyawan.

Berdasarkan pada pengamatan di PT. Maju Makmur Utama pihak manajemen belum dapat memberikan sebuah *reward* yang dapat membuat para karyawan termotivasi atas capaian mereka dan untuk karyawan yang berprestasi yang telah memberikan kontribusi besar bagi perusahaan tersebut, padahal sebuah *reward* akan berdampak positif bagi kedua pihak antara karyawan dan perusahaan. Hal itu seharusnya dibarengi dengan timbal balik antara perusahaan dan karyawan yang dapat membuat para karyawan termotivasi atas sebuah pekerjaannya dan merasa pekerjaannya mendapatkan apresiasi. *Reward* dapat melecut semangat kerja keryawan untuk menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan menghasilkan prodak yang berkualitas sehingga dapat tercapai produktivitas. Atas berbagai pertimbangan dan kajian mendalam serta mendalami fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. MAJU MAKMUR UTAMA".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik (Heru Mulyanto, 2017:23). Hal tersebut berdasarkan penelitian pada PT. Maju Makmur Utama yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja, dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama". Penelitian dilakukan pada objek penelitian yakni PT. Maju Makmur Utama, penelitian dilaksanakan dimulai sejak Maret sampai dengan Juli 2023.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/ kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Maju Makmur Utama. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik pengambilan sample bila semua anggota digunakan sebagai sample, istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuisisioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

Tabel 1 Hasil Uji Instrument Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,524	0,248	Valid
2	X1.2	0,554	0,248	Valid
3	X1.3	0,502	0,248	Valid
4	X1.4	0,615	0,248	Valid
5	X1.5	0,709	0,248	Valid
6	X1.6	0,651	0,248	Valid
7	X1.7	0,541	0,248	Valid
8	X1.8	0,594	0,248	Valid
9	X1.9	0,592	0,248	Valid
10	X1.10	0,643	0,248	Valid
11	X1.11	0,564	0,248	Valid
12	X1.12	0,704	0,248	Valid
13	X1.13	0,659	0,248	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan spss 25 dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat dikatakan pada variabel pelatihan secara keseluruhan diatas dapat dikatakan valid. Sehingga kuisioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Instrument Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,697	0,248	Valid
2	X1.2	0,695	0,248	Valid
3	X1.3	0,637	0,248	Valid
4	X1.4	0,828	0,248	Valid
5	X1.5	0,787	0,248	Valid
6	X1.6	0,769	0,248	Valid
7	X1.7	0,795	0,248	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan spss 25 dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat dikatakan pada variabel disiplin kerja secara keseluruhan diatas dapat dikatakan valid. Sehingga kuisioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Instrument *Reward* (X3)

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,811	0,248	Valid
2	X1.2	0,840	0,248	Valid
3	X1.3	0,586	0,248	Valid
4	X1.4	0,699	0,248	Valid
5	X1.5	0,666	0,248	Valid
6	X1.6	0,799	0,248	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan spss 25 dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat dikatakan pada variabel *reward* secara keseluruhan diatas dapat dikatakan valid. Sehingga kuisioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Instrumen Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,652	0,248	Valid
2	X1.2	0,399	0,248	Valid
3	X1.3	0,786	0,248	Valid
4	X1.4	0,638	0,248	Valid
5	X1.5	0,586	0,248	Valid
6	X1.6	0,637	0,248	Valid

7	X1.7	0,652	0,248	Valid
8	X1.8	0,696	0,248	Valid
9	X1.9	0,789	0,248	Valid
10	X1.10	0,649	0,248	Valid
11	X1.11	0,789	0,248	Valid
12	X1.12	0,787	0,248	Valid
13	X1.13	0,694	0,248	Valid
14	X1.14	0,726	0,248	Valid
15	X1.15	0,767	0,248	Valid
16	X1.16	0,679	0,248	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan spss 25 dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat dikatakan pada variabel produktivitas secara keseluruhan diatas dapat dikatakan valid. Sehingga kuisioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan dapat konsisten apabila pengukuran terus terulang.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's	Keterangan
1	Pelatihan	0,855	Reliable
2	Disiplin Kerja	0,869	Reliable
3	<i>Reward</i>	0,810	Reliable
4	Produktivitas	0,918	Reliable

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang sudah diolah menggunakan SPSS 25 pada tabel 5 maka hasil Cronbach alpha bahwa hasil nilai Cronbach alpha dari variabel pelatihan, disiplin kerja, reward dan produktivitas memiliki nilai > 0.600 dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah nilai residual yang berdistribusi normal. Data dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dalam uji normalitas metode yang digunakan dapat berupa uji Kolmogorov Smirnov, uji grafik P-P Plot, dan uji grafik Histogram.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	45

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43317068
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.084
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan *reward* (X3) terhadap produktivitas (Y) dengan metode kolmogorov smirnov pada tabel 6 diketahui nilai signifikansi (sig) 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini adalah dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.177	8.701		.020	.984		
	Pelatihan	.421	.195	.247	2.165	.036	.655	1.527
	Disiplin Kerja	.856	.218	.410	3.936	.000	.788	1.269
	Reward	.792	.245	.360	3.238	.002	.691	1.446

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel yakni pelatihan, disiplin kerja dan *reward* hasilnya menunjukkan tidak lebih besar dari nilai VIF 10,00. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian residual yakni dengan uji Glesjer dan uji Scatterplot. Model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 8 Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.935	4.998		.701
	Pelatihan	.061	.112	.099	.590
	Disiplin Kerja	.231	.125	.307	.072
	Reward	-.200	.141	-.252	.162

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,590. Variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,072. Dan variabel *reward* (X3) sebesar 0,162. Karena nilai ketiga variabel independen (X) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Persamaan pada linear berganda ini dikatakan variabel independent (bebas) diantaranya variabel pelatihan, disiplin kerja dan *reward*, sedangkan variabel dependen (terikat) yakni variabel produktivitas.

Tabel 9 Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.177	8.701		.020	.984
	Pelatihan	.421	.195	.247	2.165	.036
	Disiplin Kerja	.856	.218	.410	3.936	.000
	Reward	.792	.245	.360	3.238	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada variabel yang diuji maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,177 + 0,421X_1 + 0,856X_2 + 0,792X_3$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

X₁, X₂, X₃ : Variabel independent

a : Konstanta

b₁ + b₂ + b₃ : Koefisien regresi

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,177. Artinya jika variable pelatihan (X₁), disiplin kerja (X₂), dan *reward* (X₃) nilainya X = 0, maka produktivitas (Y) nilainya sebesar 0,177.
2. Nilai koefisien regresi (b₁) variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,421. Artinya jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka variabel produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421. Koefisien bernilai positif, artinya apabila semakin tinggi Pelatihan maka semakin meningkatkan produktivitas.
3. Koefisien regresi (b₂) variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,856. Artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka variabel produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,856. Koefisien bernilai positif, artinya apabila semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkatkan produktivitas.
4. Koefisien regresi (b₃) variabel *reward* (X₃) sebesar 0,792. Artinya jika *reward* mengalami kenaikan satu-satuan, maka variabel produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,792. Koefisien bernilai positif, artinya apabila semakin tinggi *reward* maka semakin meningkatkan produktivitas.

Uji T (Regresi Secara Parsial)

Uji t regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t (parsial) ini menggunakan tingkat

signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis dengan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k

Tabel 10 Hasil Uji T (Regresi Secara Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.177	8.701		.020	.984
	Pelatihan	.421	.195	.247	2.165	.036
	Disiplin Kerja	.856	.218	.410	3.936	.000
	Reward	.792	.245	.360	3.238	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berikut hasil uji t setelah melalui olah data menggunakan SPSS versi 25:

1. Variabel Pelatihan diketahui t hitung 2,165 lebih kecil dari t tabel ($2,165 > 2,109$) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja diketahui t hitung 3,936 lebih besar dari t tabel ($3,936 > 2,019$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y), artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Variabel *Reward* diketahui t hitung 3,238 lebih kecil dari t tabel ($3,238 > 2,019$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y), artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (Uji Regresi Secara Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean SqError! Reference source not found.uare	F Sig.
1	Regression	1604.068	3	534.689	25.352
	Residual	864.732	41	21.091	.000 ^b
	Total	2468.800	44		

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Dari tabel 11 diatas diketahui f hitung 25,352 > f tabel 2,606 dan nilai signifikansi untuk pelatihan (X1) disiplin kerja (X2) dan *reward* (X3) terhadap produktivitas (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) variabel disiplin kerja (X2) dan variabel *reward* secara signifikan dan simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y).

Analisis koefisien determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variable terikatnya. Serta digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.624	4.592

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

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 25 pada tabel 4.16 dari output diatas didapatkan nilai pada R Square sebesar 0,650. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi pelatihan, disiplin kerja dan *reward* terhadap produktivitas secara bersama-sama sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) yang menganalisis hubungan positif antara pelatihan terhadap produktivitas. Berdasarkan penelitian menggunakan metode uji analisis uji t dengan SPSS versi 25 secara parsial menunjukkan bahwasanya pelatihan dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar 2,165 artinya lebih besar dari nilai t tabel yang nilainya sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) yang menganalisis hubungan positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan penelitian menggunakan metode uji analisis uji t dengan SPSS versi 25 secara parsial menunjukkan bahwasanya disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar 3,936 atau lebih besar dari nilai t tabel yang nilainya sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H3) yang menganalisis hubungan positif antara *reward* terhadap produktivitas. Berdasarkan penelitian menggunakan metode uji analisis uji t dengan SPSS versi 25 secara parsial menunjukkan bahwasanya *reward* dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar 3,238 atau lebih besar dari nilai t tabel yang nilainya sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis keempat (H4) yang menganalisis hubungan positif antara pelatihan, disiplin kerja dan *reward* terhadap produktivitas. Berdasarkan penelitian menggunakan metode uji analisis uji F dengan SPSS versi 25 secara simultan menunjukkan bahwasanya pelatihan, disiplin kerja dan *reward* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar 25,352 atau lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 2,600. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan *reward* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan dan analisis melalui pembuktian hipotesis dan permasalahan mengenai pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama maka dapat di simpulkan bahwa

1. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil pengujian olah data uji t bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$, Hal ini menunjukkan variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Sejalan dengan penelitian terdahulu Endang Kustini (2020) yang menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil pengujian olah data uji t bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$, Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisa Maharani (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
3. *Reward* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil pengujian olah data uji t bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$, Hal ini menunjukkan variabel *reward* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oberlian (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
4. Pelatihan, disiplin kerja dan *reward* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil olah data uji F bahwasanya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi menunjukkan nilai yang signifikan. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X3) dan *reward* (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kustini dan Sari (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, Yulia, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu." *Jurnal Agriuma* 1(2): 14.

- Anisa Maharani, Mariati Tirta Wiyata. 2018. "Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktifitas Di PT. Glostar Indonesia." *Winter Journal* 1(1): 215–17.
- ATI, Nur Fadilah. 2020. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Maaqo Jombang." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 6(1): 30.
- Kania, I A, and F P Sary. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Angkasa Pura li (Persero) Bandara Husein Sastranegara" *eProceedings of ...* 8(6): 7880–91. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16918>.
- Kurniawan, Prasetyo. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa." *Jurnal Mandiri* 2(2): 315–30.
- Kustini, Endang, and Novita Sari. 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.
- Noviyani, Tzaza Dini, and Ahmad Guspul. 2019. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo)." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 1(1): 1–9.
- Oberlian. 2019. "Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 5(November): 124–33. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>.
- Samsur Rizal Muhtar, Diah Santi Hariyani, Robby Sandhi Dessyarti. 2020. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi) ISSN Online 2686-1771." *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) II*.
- Sugianto, Evelyn, Christabel Josephine Kurniawan, and Monika Kristanti. 2017. "Pengaruh Program." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 5: 390–400.
- Suryadewi, Made Dani, Desak Ketut Sintaasih, and I Gusti Ayu Ketut Giantari. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(9): 3383.
- Winarto, Herry, and Budi Sayoto. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6(2).
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*.

Riau: Zanafa Publishing.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementrian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Halomoan, Y. K. 2020. The Effect Of Training And Work Discipline On Employee Productivity At PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 57. <https://doi.org/10.26858/ja.v7il.13583>
- Jembratu Rahma. 2021. The Effect Of Appreciation And Work Discipline On The Performance Productivity Of Bpn Aceh Barat Employees" dalam jurnal International Journal Of Social Service And Research. *International Journal Of Social, Service And Research* 1(3), 223-230 <https://ijssr.ridwaninstitute.co.id/index.php/ijssr/>
- Syfriadi et. al 2021 The Effect Of Motivation, Work Ethos And Work Discipline On Teacher Work Productivity" At Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Binjai di jurnal International Journal of Nusantara Islam Vol.09 No.01 2021: (18-28) DOI: 10.15575/ijni.v9i1.11760