

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.4131 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Analyzing Factors Affecting Employee Productivity: Training, Discipline, and Experience

Dampak Pelatihan, Disiplin, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Analisis Kuantitatif

Dziki Nur Alif Fatul Anwar, dzikinur81@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study examines the relationship between training, discipline, work experience, and employee work productivity using an associative quantitative approach. A questionnaire was administered to 50 purposively sampled employees from PT. Prima Karya Teknik. The data were analyzed using SPSS version 22, employing validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, f-tests, t-tests, correlation tests, and determination tests. The results indicate that training, discipline, and work experience all positively and significantly influence employee work productivity. The findings suggest that investing in training programs, promoting discipline, and recognizing the value of work experience can enhance employee productivity. These findings hold implications for organizations seeking to optimize their workforce performance and foster a productive work environment.

Highlights:

- Effective training programs positively impact employee work productivity.
- Maintaining discipline in the workplace enhances employee work productivity.
- Work experience plays a significant role in improving employee work productivity.

Keywords: training, discipline, work experience, employee productivity, quantitative analysis.

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Pendahuluan

Pertumbuhan yang terjadi dari segi perekonomian Indonesia dewasa ini mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Berdasarkan dari data BPS (Badan Pusat Statistik) melalui hasil sensus ekonomi tahun 2016, diketahui jumlah usaha atau perusahaan konstruksi yang ada di Kabupaten Pasuruan sebanyak 4.379 unit usaha dengan menyerap kurang lebih 49.041 tenaga kerja, jumlah tersebut akan terus bertambah seiring dengan berjalannya waktu. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin banyak dan berkembangnya proyek - proyek pembangunan yang ada saat ini. Proyek pembangunan tersebut dapat berjalan tentunya dengan adanya kerja sama yang sebelumnya telah disepakati oleh perusahaan dengan para kontraktor.

Kontraktor adalah satu badan usaha yang dikontrak untuk menjalankan proyek konstruksi dan harus diselesaikan sesuai dengan durasi proyek yang sudah disepakati sebelumnya [1]. Dengan kata lain, Kontraktor merupakan perusahaan yang melakukan kerja sama atau kontrak kerja dengan orang maupun perusahaan dalam memasok barang atau menyelesaikan jasa tertentu. Bidang kerja pada perusahaan kontraktor meliputi pembangunan gedung, pembangunan instalasi listrik, pembuatan jalan raya juga penyediaan ribuan generator [2].

Sama seperti perusahaan yang bergerak di bidang lainnya, perusahaan kontraktor untuk dapat bersaing juga harus dapat memperhatikan kualitas sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan perusahaan sejalan dengan tuntutan yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi tantangan organisasi [3].

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam melakukan suatu kegiatan perencanaan, pengawasan, pengkoordinasian terhadap pengembangan, penyediaan, pengintegrasian, serta pemeliharaan tenaga kerja yang berguna untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi [4]. Adanya manajemen dapat membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal melalui pembagian tugas serta tanggungjawab. Dengan begitu kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Produktivitas adalah tolak ukur untuk mengetahui masukan (*input*) atau keluaran (*output*) dan juga menjelaskan bagaimana cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam memproduksi barang ataupun jasa [5]. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas menyangkut banyak aspek yang ada dalam diri manusia yaitu berupa sikap, etika, mental dan kemampuan sehingga dapat dijadikan sebagai motivasi atau dorongan dalam meningkatkan kualitas agar lebih baik lagi kedepannya.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan secara berkelanjutan harus dapat mengupgrade atau memperbaiki keterampilan atau kemampuan karyawannya. Salah satu caranya yaitu dengan pelatihan. Pelatihan merupakan proses yang dilakukan secara sistematis yang berguna untuk mengubah perilaku karyawan ke suatu arah untuk dapat mencapai tujuan - tujuan perusahaan. Pelatihan penting dilakukan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya [4].

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin. Disiplin itu sendiri merupakan kemampuan seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, tekun, dan tertib sesuai pada aturan dan norma yang berlaku diperusahaan dengan tidak melanggar apa yang sebelumnya telah ditetapkan [6]. Dengan kata lain disiplin adalah sikap atau perilaku yang dilakukan secara sukarela yang menunjukkan sebuah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti peraturan - peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan atau atasan, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Selain pelatihan dan disiplin, pengalaman kerja juga menjadi hal yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja dapat dikaitkan dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada nya. Pengalaman kerja bukan hanya dilihat dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki saja. Tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja atau seberapa lamanya karyawan tersebut bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka, semakin terampil pula orang tersebut dalam bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan [7].

Pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya bekerja seorang karyawan. Pengalaman kerja digunakan perusahaan dalam melakukan pertimbangan promosi karyawan serta menjadi prioritas utama perjenjangan karir karyawan [8]. Pengalaman kerja biasanya dipakai perusahaan untuk dijadikan syarat dalam melakukan rekrutmen karyawan. Perusahaan beranggapan jika karyawan yang direkrut tersebut berpengalaman, maka hasil kerja yang dihasilkan karyawan bisa baik dan maksimal sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui beberapa prosedur yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis, dengan kuesioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang dipakai.

Hal tersebut dikarenakan terdapat hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel bebas Pelatihan (X_1), Disiplin (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) dengan variabel terikat produktivitas kerja (Y). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu [9].

B. Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah PT. Prima Karya Teknik yang berlokasi di Jl. Raya Panderejo No.4 Desa Legok, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

C. Definisi Operasional

Pelatihan adalah program yang dilakukan perusahaan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin adalah perilaku karyawan yang bersedia untuk menaati peraturan - peraturan yang berlaku diperusahaan.

Pengalaman kerja adalah masa kerja yang telah dilaksanakan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Produktivitas kerja adalah hasil yang telah dilakukan seorang karyawan atas jasanya dalam melakukan pembangunan proyek konstruksi.

D. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran
1.	Pelatihan (X1) Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003)	Penigkatan pengetahuan Peningkatan keterampilan Peningkatan sikap - sikap kerja	Interval
2.	Disiplin (X2) Menurut Moenir (2014)	Ketepatan waktu Tanggung jawab Ketaatan	Interval
3.	Pengalaman Kerja (X3) Menurut Foster (2001)	Masa kerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Interval
4.	Produktivitas Kerja (Y) Menurut Sutrisno (2016)	Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Mutu, Efisiensi.	Interval

Table 1. Indikator Variabel

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan total wilayah generalisasi dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang didalamnya terdapat objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada di PT. Prima Karya Teknik yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diambil untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki penulis.

Untuk mendapatkan sampel peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi PT. Prima Karya Teknik yang berjumlah 60 orang. Sampel yang akan diolah adalah sampel yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan

penulis, yaitu usia 20-50 tahun, dan masa kerja yang dimiliki minimal 1 tahun. Dengan begitu didapatkan sampel berjumlah 50 orang karyawan. 50 orang tersebut dipilih peneliti karena telah memenuhi syarat kriteria yang ditentukan sehingga dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

F. Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu:

a) Data Primer

Data Primer merupakan bentuk hasil yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer digunakan untuk pengumpulan data berupa angket / kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan serta berupa data wawancara dengan karyawan PT. Prima Karya Teknik. Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan peneliti mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan bentuk hasil yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui buku - buku literature, jurnal - jurnal, buku yang berhubungan dengan pokok penelitian atau dokumen - dokumen yang terdapat di instansi terkait. Serta dapat menggunakan laporan hasil penelitian terdahulu sebagai referensi atau acuan dalam melakukan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Analisa Deskriptif

Berdasarkan data dari 50 responden melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki - laki	50	100%
Perempuan	-	-
Jumlah	50	100%

Table 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan responden berjenis kelamin laki - laki, hal tersebut karena seluruh populasi yang ada di PT. Prima Karya Teknik berjenis kelamin laki - laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 19 Tahun	-	-
20 Tahun - 35 Tahun	30	60%
36 Tahun - 50 Tahun	20	40%
> 51 Tahun	-	-
Jumlah	50	100%

Table 3. Responden Berdasarkan Usia Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 - 35 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 60%, usia 36 - 50 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 40%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK/MAN	39	78%
Sarjana / Diploma	11	22%
Jumlah	50	100%

Table 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa rata - rata responden memiliki tingkat pendidikan paling banyak yaitu SMA/SMK/MAN dengan jumlah 39 orang dengan persentase 78% sedangkan untuk Sarjana/Diploma sebanyak 11 orang dengan persentase 22%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	-	-
2 - 5 tahun	21	42%
> 6 tahun	29	58%
Jumlah	50	100%

Table 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa terdapat 21 responden yang masa kerjanya antara 2 - 5 tahun yaitu dengan persentase 42%, sedangkan untuk masa kerja diatas 6 tahun terdapat 29 responden dengan persentase 58%.

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,582	0,3	Valid
	X1.2	0,596		Valid
	X1.3	0,582		Valid
	X1.4	0,526		Valid
	X1.5	0,548		Valid
	X1.6	0,535		Valid
Disiplin	X2.1	0,467	0,3	Valid
	X2.2	0,586		Valid
	X2.3	0,536		Valid
	X2.4	0,523		Valid
	X2.5	0,751		Valid
	X2.6	0,711		Valid
Pengalaman Kerja	X3.1	0,426	0,3	Valid
	X3.2	0,471		Valid
	X3.3	0,624		Valid
	X3.4	0,597		Valid
	X3.5	0,655		Valid
	X3.6	0,524		Valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0,590	0,3	Valid
	Y.2	0,520		Valid
	Y.3	0,434		Valid
	Y.4	0,475		Valid
	Y.5	0,691		Valid
	Y.6	0,562		Valid
	Y.7	0,463		Valid
	Y.8	0,516		Valid
	Y.9	0,528		Valid
	Y.10	0,641		Valid

Table 6. Hasil Uji Validitas Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) mempunyai nilai korelasi diatas r_{kritis} 0,30 ($>0,30$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Pelatihan	0,639	0,60	Reliabel
Disiplin	0,641		Reliabel
Pengalaman Kerja	0,684		Reliabel
Produktivitas Kerja	0,732		Reliabel

Table 7. Hasil Uji Reliabilitas Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach alpha* pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,639, variabel disiplin (X2) sebesar 0,641, variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 0,684, dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,732. Dari ke empat variabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka butir pernyataan dari ke empat variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

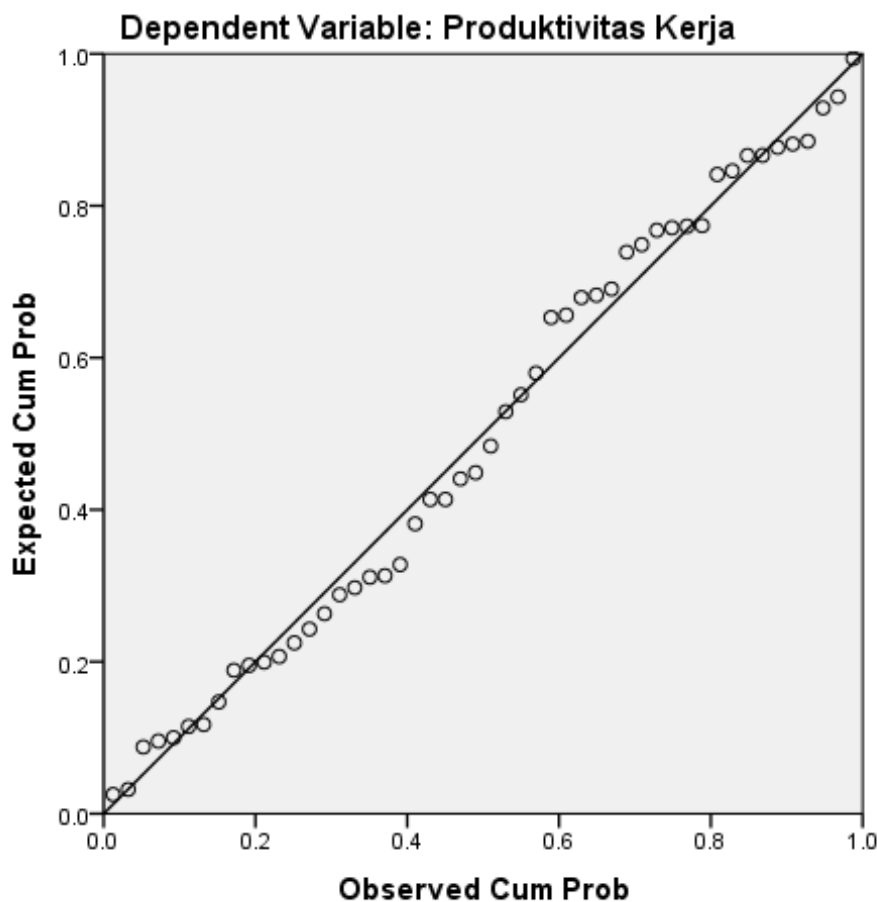


Figure 1. Uji Normalitas Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis horizontal serta mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut dikatakan telah memenuhi

syarat *Normal Probability Plot* sehingga penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

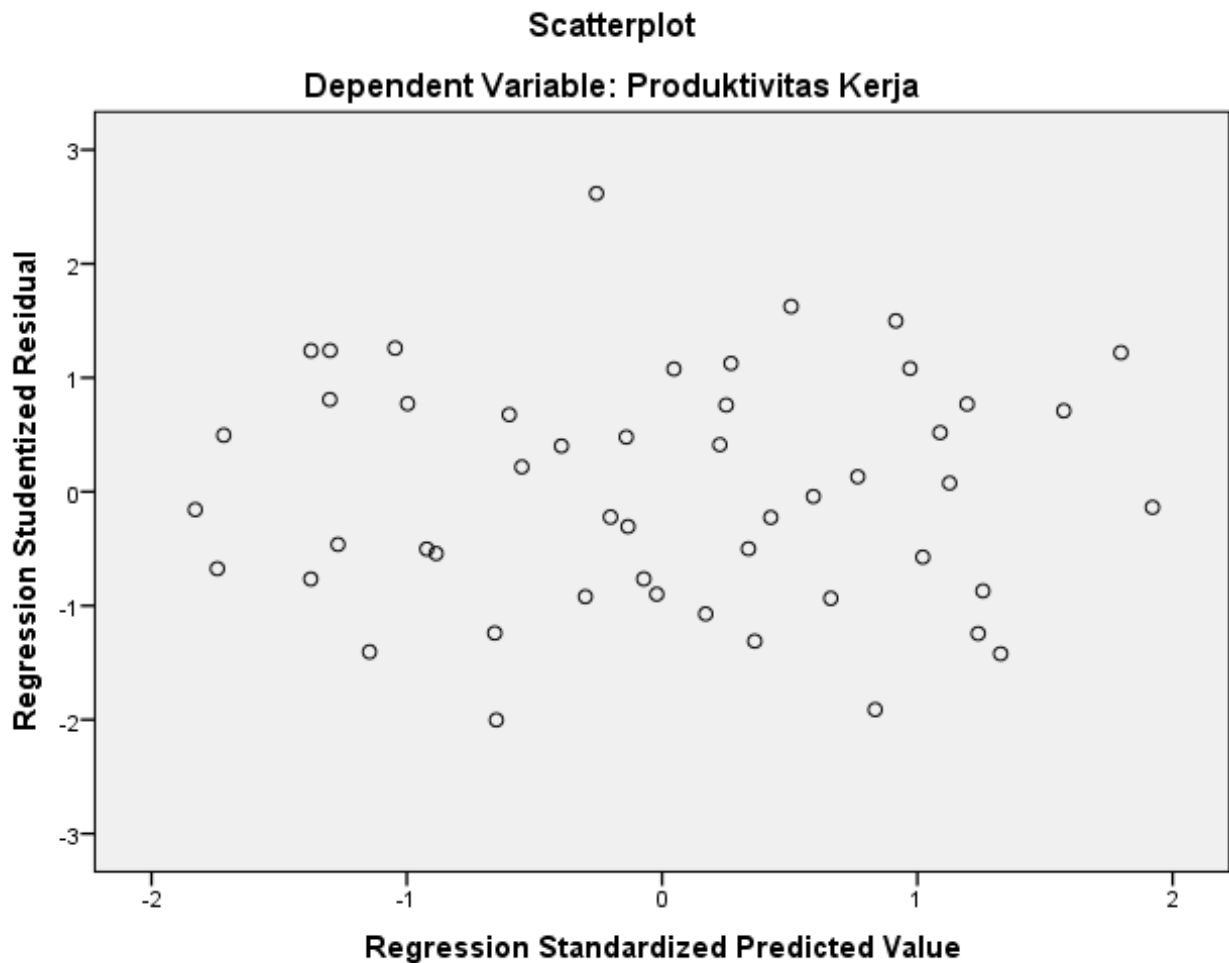


Figure 2. Uji Heteroskedastisitas Output Data SPSS, 22

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik - titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar secara acak baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu *vertical* atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Coefficients a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.687	1.456
	Disiplin	.724	1.382
	Pengalaman Kerja	.862	1.160

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Table 8. Hasil Uji Multikolinieritas Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari variabel pelatihan sebesar 1,456 (<10), variabel disiplin sebesar 1,382 (<10), dan variabel pengalaman kerja sebesar 1,160 (<10). Dan nilai tolerance dari variabel pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja tersebut (>0,1). Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (pelatihan, disiplin, dan pengalaman

kerja) tidak saling mempengaruhi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.438	4.542		.757	.453
	Pelatihan	.475	.160	.331	2.972	.005
	Disiplin	.613	.160	.416	3.837	.000
	Pengalaman Kerja	.416	.161	.256	2.579	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Table 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Output Data SPSS, 22

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 3,438 + 0,475X_1 + 0,613X_2 + 0,416X_3$$

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel pelatihan (X_1), Disiplin (X_2) dan pengalaman kerja (X_3), bila variabel pelatihan (X_1), Disiplin (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) adalah 0 (nol), maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 3,438.

2) Pelatihan (X_1)

Koefisien bernilai positif (0,475) antara variabel pelatihan (X_1) dan variabel produktivitas kerja (Y) artinya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y). Jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu - satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,475.

3) Disiplin (X_2)

Koefisien bernilai positif (0,613) antara variabel disiplin (X_2) dan variabel produktivitas kerja (Y) artinya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_2) mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y). Jika variabel disiplin mengalami kenaikan satu - satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,613.

4) Pengalaman Kerja (X_3)

Koefisien bernilai positif (0,416) antara variabel pengalaman kerja (X_3) dan variabel produktivitas kerja (Y) artinya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_3) mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y). Jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan satu - satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,416.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.273	3	165.758	23.879	.000b
	Residual	319.307	46	6.941		
	Total	816.580	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Table 10. Hasil Uji Simultan (Uji F) Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,879 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($50-3-1=46$) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Dengan begitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 2,81 dan pada tabel uji simultan diatas juga menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Jadi variabel pelatihan (X_1), disiplin (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Prima Karya Teknik.

b. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.438	4.542		.757	.453
	Pelatihan	.475	.160	.331	2.972	.005
	Disiplin	.613	.160	.416	3.837	.000
	Pengalaman Kerja	.416	.161	.256	2.579	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Table 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Output Data SPSS, 22

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=3$ dan $df_2= n-k-1$ ($50-3-1=46$) sehingga dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,678866. Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

$H_0 : b_1 = 0$ variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_1 : b_1 > 0$ variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,972, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,972 lebih besar dari t_{tabel} 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,005 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Teknik.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

$H_0 : b_2 = 0$ variabel disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_2 : b_2 > 0$ variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,837, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,837 lebih besar dari t_{tabel} 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Teknik.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

$H_0 : b_3 = 0$ variabel pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_3 : b_3 > 0$ variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,579, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,579 lebih besar dari t_{tabel} 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,013 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Teknik.

c. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error	R Square	Change Statistics

			R Square	of the	Change	F Change	df1	df2	Sig. F
				Estimate					Change
1	.780a	.609	.583	2.635	.609	23.879	3	46	.000
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin, Pelatihan									

Table 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda dapat diketahui hasil nilai uji R adalah sebesar 0,780 artinya bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sangat kuat, hal tersebut karena nilai hasil dari uji R mendekati angka 1.

d. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.780a	.609	.583	2.635	.609	23.879	3	46	.000
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin, Pelatihan									

Table 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi berganda dapat diketahui hasil nilai uji (R^2) pada hasil uji koefisien determinan berganda adalah sebesar 0,609 atau 60,9%, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan (X_1), variabel disiplin (X_2) dan variabel pengalaman kerja (X_3) dapat menjelaskan tentang variabel produktivitas kerja (Y) dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *statistic* versi 22. Bahwa variabel Pelatihan, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Teknik sebagai berikut:

a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap produktivitas, yaitu penelitian dari : Rumahlaiselan & Wenas (2018); Haryo & Djoko W (2018); Lestari & Sriathi (2013); Damastara & Sitohang (2020); Siswadi (2016). Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari : Baihaqi & Suherman (2021); Pettarani *et al.*, (2018); A. W. Lestari (2019).

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pelatihan dapat menambah pengetahuan karyawan tentang prosedur kerja dan pelatihan dapat meningkatkan penguasaan teknis terhadap pelaksanaan pekerjaan. Deskripsi pernyataan tentang variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Gambaran responden yang mayoritas berusia 20 - 35 dan mayoritas berpendidikan SMA/SMK memberikan asumsi bahwa karyawan akan cepat beradaptasi dan konsisten dengan pilihan karir. Dari gambaran tentang deskripsi jawaban responden serta karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa dengan kemampuan karyawan yang cepat beradaptasi serta konsisten terhadap dengan karir akan membuat karyawan lebih mudah dalam mengikuti pelatihan yang diadakan yang berkaitan dengan kemampuan teknis serta prosedur kerja yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja pada karyawan.

Pelatihan bermaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Dengan adanya pelatihan yang baik dan sesuai, maka dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan memaksimalkan produktivitas kerja karyawan [10]. Karyawan menjalani pelatihan yang tepat cenderung konsisten terhadap pekerjaannya, sehingga semakin baik program pelatihan yang dilakukan oleh para karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan [11].

b) Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap produktivitas, yaitu penelitian dari : Sayoto & Winarto (2018); Agustini & Dewi (2019); Samahati (2020); Muslimin et al., (2016); Hindriari (2018). Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari : Saleh & Utomo (2018); Nofriyanti & Kuswanto (2019); Stevania (2017).

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan karyawan siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Deskripsi pernyataan tentang variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan bersikap profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tanggungjawab dan disiplin yang tinggi dari seorang karyawan akan membuat suatu pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari seorang karyawan.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan [9]. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. serta mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian [12].

Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik. Karyawan menilai bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka baik dari segi disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab [13]. Artinya disiplin tidak hanya terbatas pada penyelesaian pekerjaan atau peraturan yang terlihat saja, akan tetapi lebih kepada kesadaran seseorang untuk mentaati segala bentuk peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis [14].

c) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas, yaitu penelitian dari : Erwin & Rosnada (2021); Astuti & Khair (2021); Nangoy et al., (2020); Kristianti & Sunarsi (2020); Suwanto et al., (2021). Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari : Wirayani et al., (2018); Sirait & Normansyah (2021); Fahrurrozi et al., (2021).

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini dan pengalaman kerja yang dimiliki membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Deskripsi pernyataan tentang variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Gambaran responden yang mayoritas masa kerjanya diatas 6 tahun memberikan asumsi bahwa semakin lama karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan akan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki. Dari gambaran tentang deskripsi jawaban responden serta karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki memberikan karyawan kemampuan dalam menguasai bidang pekerjaan, sehingga karyawan dapat dengan yakin dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan [15].

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di PT. Prima Karya Teknik maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Teknik.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Teknik.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Teknik.

References

1. E. Tanuwijaya and J. Sekarsari T, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kontraktor Utama Dalam

- Pemilihan Subkontraktor Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi," J. Mitra Tek. Sipil, vol. 1, no. 2, pp. 111-121, 2018.
2. C. F. P. Pilat, "Evaluasi Penerapan Sistem Pendalihan Intern Penerimaan Kas Pada Perusahaan Kontraktor PT . Lumbang Berkat Indonesia," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 4, no. 2, pp. 681-691, 2016.
 3. B. D. Haryo and H. Djoko W, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang," J. Ilmu Adm. Bisnis, vol. 7, no. 4, pp. 167-176, 2018.
 4. A. Rumahlaiselan and R. S. Wenas, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 6, no. 4, pp. 3783-3792, 2018.
 5. R. Hindriari, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok," J. Semarak, vol. 1, no. 1, pp. 92-107, 2018.
 6. B. Sayoto and H. Winarto, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi," J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana, vol. 6, no. 2, pp. 1-14, 2018.
 7. A. Sumarna, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai SMP Negeri 4 Kalijati Kabupaten Subang," J. Al Amar, vol. 1, no. 1, pp. 55-61, 2020.
 8. Salju and M. Lukman, "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo," J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo, vol. 4, no. 2, pp. 1-7, 2019.
 9. K. R. Samahati, "Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado," J. EMBA, vol. 8, no. 1, pp. 351-360, 2020.
 10. S. Juniarti, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Universitas Pgris Palembang," Media Wahana Ekon., vol. 12, no. 4, pp. 88-103, 2016.
 11. A. Damastara and S. Sitohang, "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," J. Ilmu dan Ris. Manaj., vol. 9, no. 11, pp. 1-15, 2020.
 12. E. N. Sumajow, B. Tewal, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," J. EMBA, vol. 6, no. 4, pp. 3513-3522, 2018.
 13. N. Fiernaningsih and P. Herijanto, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Kreet Baru Malang," J. Adm. dan Bisnis, vol. 13, no. 1, pp. 57-64, 2019.
 14. E. Nofriyanti and A. Kuswanto, "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," Econ. Educ. Anal. J., vol. 8, no. 3, pp. 879-897, 2019.
 15. S. Chaerunnisya, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Honda Makassar Indah," J. Manaj., pp. 1-10, 2021.