

## PENGARUH PELATIHAN , MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ALEXTRA TAT SURABAYA

Bagas Dwi Prasetyo Putera

Bagas\_dpp@yahoo.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

This research aimed to find out and examine the effect of training, motivation, discipline on the employees' work productivity of PT. Alextra Tour and Travel Surabaya. While, the research was descriptive-quantitative. Moreover, the population was 72 employees of PT. Alextra Tour and Travel Surabaya. The data collection technique used saturated probability sampling. This kind of sampling took the sample as a whole regard to its level of existing position in the population. In line with, there were 72 people as the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple liner regression. In addition, based on the employees' work productivity with its significance of 0,082 and  $\text{insig } 0,429 > \alpha = 0,05$ . Likewise, motivation had positive and significant effect on the employees' work productivity with its significance of 0,294 and  $\text{sig } 0,017 < \alpha = 0,05$ . Similar to training and motivation, discipline had positive and significant effect on the employees' work productivity with its significance of 0,199 and  $\text{insig } > 0,069$ . As the result, the hypothesis which the researcher proposed was considered accepted or proven to be true.

**Keywords:** training, motivation, discipline, employees' work productivity

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel pelatihan, motivasi, disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alextra Tour and Travel Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi yang digunakan menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Alextra Tour and Travel Surabaya berjumlah 72 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling jenuh*, diambil secara keseluruhan tanpa memperhatikan dari tingkat kedudukan yang ada didalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus jenuh, sehingga ditemukan sampel sebanyak 72 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sebesar 0,082 dengan  $\text{sig } 0,429 > \alpha = 0,05$ , motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sebesar 0,294 dengan  $\text{sig } 0,017 < \alpha = 0,05$  dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sebesar 0,199 dengan  $\text{sig } > 0,069$  sehingga hipotesis yang peneliti ajukan diterima atau terbukti kebenarannya.

**Kata Kunci:** pelatihan, motivasi, disiplin, produktivitas kerja karyawan

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan modernisasi saat ini, perusahaan di tuntut untuk lebih bersikap responsif terhadap semua perkembangan yang terjadi agar mampu bertahan, terus berkembang dan akan mampu mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur

hubungan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin di capai. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Alextra Tour And Travel adalah perusahaan jasa transportasi umum yang melayani konsumen 24 jam dengan sepenuh hati, Perusahaan ini bergerak di bidang transportasi regular dimana memberikan pelayanan angkutan penumpang dengan rute: Lorok - Trenggalek - Tulungagung - Kediri - Mojokerto - Surabaya maupun sebaliknya dari rute Lorok - Trenggalek - Tulungagung - Kediri - Mojokerto - Surabaya.

Disamping itu juga Alextra Tour and Travel juga melayani angkutan pengiriman barang seperti kebutuhan rumah tangga (perabotan rumah, sembako, alat bangunan) sparepart kendaraan roda dua maupun roda empat, juga melayani pengiriman kendaraan bermotor dengan rute yang diberikan mulai dari Surabaya - Mojokerto - Kediri - Tulungagung - Trenggalek - Lorok, Alextra juga menawarkan berbagai pariwisata antar kota dalam wilayah Jawa Timur yang memiliki lebih dari 20 armada yang siap 24 jam untuk selalu melayani perjalanan yang di butuhkan konsumen demi kenyamanan.

Alextra Tour And Travel pertama didirikan pada tahun 2002 berdasarkan akte notaris Sjamsuriaman, S.H., M.KN. nomor: AHU-0189.AH.02.01 Surabaya. berkantor pusat di jalan ngagel dadi IIIB nomer 8 kelurahan Ngagel Rejo, Kecamatan Wonokromo Surabaya Jawa Timur 60245.

Permasalahan yang terjadi di dalam Alextra mengenai kinerja karyawan yang sering melanggar peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan seperti disiplin waktu datang kerja, kurangnya loyalitas karyawan atas perusahaan, tidak masuk kerja tanpa izin merupakan salah satu yang dapat merugikan perusahaan karena dengan tidak masuknya karyawan membuat operasional tidak berjalan dengan baik.

Pada PT. Alextra Tour and Travel ini pelatihan kerja yang di berikan kepada semua karyawan mengenai pelatihan mental dan cara berkomunikasi yang baik kepada konsumen itu di lakukan baik karyawan baru maupun karyawan lama dalam jangka waktu 1 tahun sekali guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang sudah berjalan selama 5 tahun sejak tahun 2014 dengan di berikannya pelatihan kerja di harapkan karyawan dapat lebih loyalitas kepada perusahaan.

Salah satu contoh motivasi yang di berikan pada PT. Alextra Tour and Travel ini adalah upah di berikan tepat waktu, tambahan bonus di luar (upah minimum Kota/Kabupaten), tunjangan kesehatan (asuransi jiwa). Pelatihan kerja keseluruhan merupakan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan terhadap produktivitas kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang mengukur pencapaian kerja para pegawai di suatu perusahaan, disiplin kerja pada perusahaan Alextra Tour and Travel ini masih di taraf yang rendah dengan seringnya karyawan melanggar peraturan waktu datang kerja dan izin tidak masuk kerja tanpa konfirmasi terlebih dahulu maka dengan ini hal utama yang harus di perhatikan baik driver, staff perusahaan maupun manajer karena dengan tercapainya disiplin kerja yang tinggi maka kualitas layanan akan meningkat

menjadi lebih baik sehingga para pengguna transportasi travel menjadi lebih nyaman, tenang, dan aman .

Disiplin kerja, motivasi dan pelatihan kerja merupakan tiga hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari setiap perusahaan dalam menjamin pencapaian hasil kerja secara optimal dari yang mana disebut kinerja pegawai. informasi dan keinginan yang berlainan dari setiap karyawan dalam proses menjadikan kinerja dari para pegawai yang berkerja di PT. Alextra Tour And Travel bisa menjadi baik atau tidak.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alextra Tour and Travel?, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alextra Tour and Travel ?, (3) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alextra Tour and travel?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alextra Tour and Travel, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alextra Tour and Travel, (3) Untuk mengatui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alextra Tour and Travel.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standard perusahaan. Sedangkan menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013:1) mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti sebuah dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2014:207) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau berkerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk menciptakan kepuasan. Sedangkan menurut Kreittner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada pencapaian tujuan suatu organisasi atau *goal-directed behavior*.

### **Disiplin**

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:193) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## Kinerja

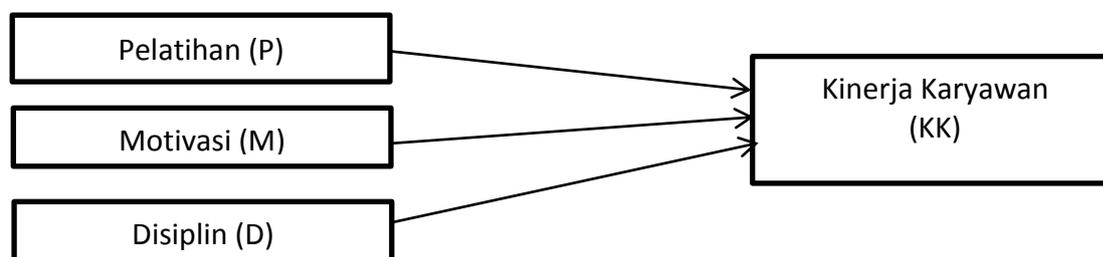
perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan di anggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Menurut Moeherino (2014:95) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan startegis suatu organisasi.

## Penelitian terdahulu

Pertama, Ary Sutrischastini dan Agus riyanto (2015) menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kerja pegawai. Kedua, Fatmasari Endayani, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi (2015) menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Ketiga, Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si , Priskila Makian (2016) menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi keja terhadap kinerja karyawan. Keempat, penelitian Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, sukanto (2017) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Kelima, penelitian Kevin Alexander H Manurung dan Alini Gilang (2018) menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

## Rerangka Konseptual

berikut ini disajikan gambar 2 rerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

## Pengembangan Hipotesis

### Hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Dengan meningkatkan prestasi dan semangat kerja karyawan. Maka perusahaan akan mencapai tujuan yang dicita-citakan. Sehingga perusahaan perlu menyusun rancangan pelatihan untuk karyawan secara sistematis, efektif, dan efisien.

### Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu hal penting yang diharapkan oleh karyawan agar dapat terpacu dalam berkerja. Tanpa diberi motivasi yang baik, belum tentu karyawan dapat berkerja dengan maksimal. Oleh karena itu motivasi memiliki hubungan terhadap kepuasaan kerja karyawan.

## **Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Disiplin kerja dalam perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi supaya meningkatkan produktivitas kerja. karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (objek) Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan definisi pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan yang berasal dari sampel orang-orang ataupun penduduk yang di minta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan persentase tanggapan mereka.

. Populasi yang akan menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Alextra Tour and Travel Surabaya yang memiliki sejumlah karyawan sebanyak 72 orang yang dapat dijadikan populasi dalam penelitian yang akan di lakukan ini.

#### **Teknik pengambilan Sampel**

Teknik sampling (*teknik pengambilan sampel*) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *non probability sampling*. Pengertian *non probability sampling* adalah sebagai berikut "*Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.". Pada *non probability* sampling ini masing-masing elemen tidak diketahui apakah berkesempatan menjadi elemen sampel tersebut atau tidak, semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih dengan demikian temuan hasil yang menggunakan sampling jenis ini tidak dapat langsung digeneralisasikan sebagai hasil penelitian terhadap populasi. Untuk itu pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *metode sampling jenuh*. Pengertian *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya, yang terdiri dari karyawan di bagian administrasi sebagai responden penelitian melalui kuisisioner. Data sekunder adalah data-data mengenai perusahaan yang meliputi gambaran secara umum perusahaan yang diteliti, struktur perusahaan, serta data jumlah karyawan yang di peroleh secara langsung dari PT Alextra Tour and Travel Surabaya.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik kuisisioner yaitu dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan PT Alextra Tour and Travel Surabaya. Pemberian kuisisioner kepada responden di gunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, disiplin.

### Definisi Operasional Variabel

#### Pelatihan

Pelatihan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap.

#### Motivasi

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial. Setidaknya terdapat 3 elemen utama yang dicantumkan dalam definisi motivasi tersebut, yaitu arah, ketekunan dan intensitas.

#### Disiplin

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.

#### Produktivitas kerja karyawan

Variabel produktivitas kinerja karyawan yang diamati dan dikur dalam rangka menentukan pengaruh variabel bebas, jika kerja karyawan baik dan meningkat maka otomatis produktivitas akan ikut baik dan meningkat.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

uji validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui hasil yang lebih relevan mengenai pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan, dikatakan valid apabila memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga dipercaya bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini untuk menggambarkan variabel Pelatihan (P), Motivasi (M), Disiplin (D) dan Kinerja Karyawan (KK). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: a. jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ , maka item pernyataan tersebut dikatakan valid kurang dari 0,05. b. jika  $r_{\text{hasil}}$  negatif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid lebih dari 0,05

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian digunakan metode spil half item yang dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item genap dan kelompok item ganjil, masing-masing kelompok skor tiap item dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas untuk jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai

*Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,06 maka instrumen dikatakan reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) < 0,06 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (Pelatihan X1, Motivasi X2, Disiplin X3) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan KK). Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk mengetahui nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data yang akan diolah menggunakan *test of normality kolmogorov-smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas: 1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal. 2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

#### **Uji Autokolerasi**

Uji autokolerasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi kesalahan pada priode pertama dengan kesalahan pada periode sebelumnya, sebab sebuah nilai pada sempel tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokolerasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokolerasi, maka dilakukan uji *Durbin-Watson* sebagai berikut: Jika (D-W) <<sup>d</sup>, maka  $H_0$  ditolak, Jika (D-W) ><sup>d</sup>, maka  $H_0$  diterima, Jika <sup>d</sup> < (D-W) < <sup>d</sup>, maka tidak dapat diambil kesimpulan

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu: 1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika tidak ada pola yang jelas, seta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Uji kelayakan model uji F (*Goodness of fit*)**

Uji model digunakan untuk mengetahui apa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda dengan program SPSS. Penerimaan model atau penolakan model dijelaskan sebagai berikut: 1. Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka dikatakan hipotesis diterima. 2. Jika nilai signifikansi F > 0,05 maka dikatakan hipotesis ditolak

### Analisis Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis determinasi berganda ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, dan disiplin terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, kriteria pengujian sebagai berikut: a. Jika  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat. b. Jika  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat lemah.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas masing-masing pernyataan didalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11  
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Total Correlation</i>	<i>Item- Keterangan</i>
Pelatihan (P)	P1	0.516	Valid
	P2	0.515	Valid
	P3	0.525	Valid
	P4	0.484	Valid
	P5	0.507	Valid
Motivasi (M)	M1	0.472	Valid
	M2	0.434	Valid
	M3	0.377	Valid
	M4	0.433	Valid
	M5	0.450	Valid
Disiplin (D)	D1	0.435	Valid
	D2	0.515	Valid
	D3	0.409	Valid
	D4	0.353	Valid
	D5	0.507	Valid
Produktivitas Kinerja Karyawan (PKK)	PK1	0.388	Valid
	PK2	0.387	Valid
	PK3	0.397	Valid
	PK4	0.455	Valid
	PK5	0.533	Valid

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

Tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dengan skor total diatas 0,3 sehingga semua instrumen/pernyataan dalam variabel pelatihan, motivasi, disiplin dan produktivitas kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali paling tidak boleh ada kesamaan responden. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,06 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,06 maka instrumen penelitian tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 12  
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pelatihan (P)	0,652	Realiablel
Motivasi (M)	0,724	Realiablel
Disiplin (D)	0,676	Realiablel
Produktivitas Kerja Karyawan (PKK)	0,661	Realiablel

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program spss 25 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel pelatihan (P), motivasi (M), disiplin (D), dan produktivitas kinerja karyawan (PKK) lebih dari 0,6 sehingga jawaban responden dapat dipercaya atau dapat dikatakan realiablel.

### Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk mengetahui nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13  
Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.947	3.256		2.441	.017
	P	.082	.103	.093	.797	.429
	M	.294	.120	.287	2.455	.017
	D	.199	.108	.206	1.845	.069

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

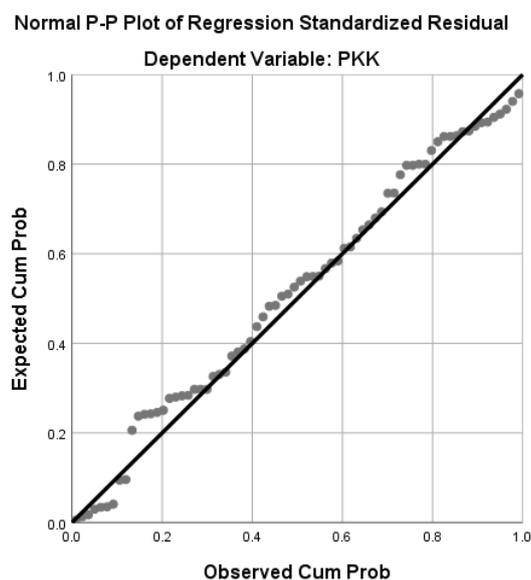
Tabel diatas menunjukkan model regresi yang dapat dijelaskan berhubungan atau tidaknya pengaruh antara variabel pelatihan (P), motivasi (M), dan disiplin (D) terhadap produktivitas kinerja karyawan (PKK), model regresi berganda yang dapat sebagai berikut:  $PKK = 7.947 + 0.082 P + 0.294 M + 0.199 D$ . Berdasarkan model regresi linier berganda diatas dijelaskan bahwa : 1. Nilai konstanta (*a*) sebesar 7,947 yang menunjukan nilai konstanta. Jika variabel pelatihan (P), motivasi (M), disiplin (D) sama dengan nol, maka produktivitas kinerja karyawan (PKK) akan sebesar 7,947 satuan. Nilai *b*<sub>1</sub> sebesar 0,082 yang menunjukan nilai koefisien pelatihan (P), jika variabel pelatihan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,082 satuan dengan asumsi variabel motivasi (M) dan disiplin (D) konstan. Nilai *b*<sub>2</sub> sebesar 0,294 yang menunjukan nilai koefisien motivasi (M), Jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,294 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (P) dan disiplin (D) konstan. Nilai *b*<sub>3</sub> sebesar 0,199 yang menunjukan koefisien disiplin (D), jika variabel disiplin mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,199 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (P) dan variabel motivasi (M) konstan. Dari regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan adanya

pengaruh antara pelatihan (P), motivasi (M), dan disiplin (D) terhadap produktivitas kinerja karyawan (PKK) yang dilihat dari koefisien regresi  $\neq 0$ .

### Uji asumsi klasik

#### Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data yang akan diolah menggunakan *test of normality kolmogorov-smirnov*. Dengan pengujian ini bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dengan pertemuan sumbu X dan sumbu Y. Berikut dasar pengambilan keputusan yang dilakukan : a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang ada. b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengolahan data dengan program SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 3  
Uji Normalitas

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi kesalahan pada priode pertama dengan kesalahan pada priode sebelumnya, sebab sebuah nilai sampel tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji *Durbin-Watson* sebagai berikut ini: Jika (D-W), dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif, Jika (D-W), diantara -2 sampai +2 berarti ada autokorelasi, Jika (D-W), diatas + berarti ada autokorelasi negatif. Hasil pengolahan data dengan program SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14  
 Hasil Uji Autokoreasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,401 <sup>a</sup>	,161	,124	1,611	1,875

a. Predictors: (Constant), D, P, M

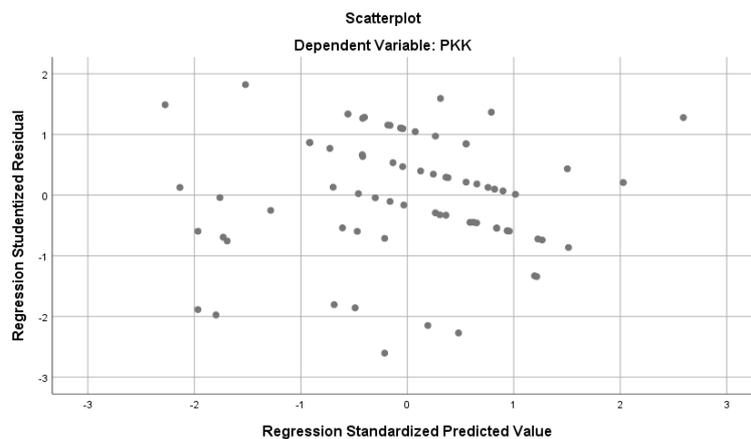
b. Dependent Variable: PKK

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

Dari tabel 20 diatas, hasil perhitungan autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson adalah sebesar 1,875 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung atau tidak terdapat autokorelasi antara kesalahan pengganggu pada priode sekarang (t) dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1) karena nilai DW terletak diantara nilai -2 dan 2.

**Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variane* dari residu satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: a. Jika pola tertentu seperti titik yang berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. b. Jika ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4

**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

Berdasarkan Gambar 4 diatas bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 - Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi terbentuk diidentifikasi tidak terjadi keteroskedastisitas, maka persamaan linier berganda yang diperoleh dapat digunakan penelitian.

### Uji kelayakan model uji F (*Goodness of fit*)

Uji kelayakan model uji f dengan uji *goodness of fit* digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan signifikansi sebesar 0,05% ( $\alpha=5\%$ ) peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda dengan program SPSS 25. Kriteria pengujian sebagai berikut : 1. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka dikatakan hipotesis diterima. 2. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka dikatakan hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS 25, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 15

Uji <i>Goodness of fit</i> dengan Uji F ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.855	3	11.285	4.346	.000 <sup>b</sup>
	Residual	176.590	68	2.597		
	Total	210.444	71			

a. Dependent Variable: PKK  
b. Predictors: (Constant), D, P, M

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang mengukur pengaruh simultan pelatihan (P), motivasi (M), dan disiplin (D) terhadap produktivitas kinerja karyawan (PKK) layak untuk digunakan.

### Analisis Determinasi berganda ( $R^2$ )

Analisis determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (P), motivasi (M), dan disiplin (D) terhadap variabel dependen produktivitas kinerja karyawan (PKK). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 16

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.124	1.611	2.307

Sumber : Kuesioner 2019, diolah

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa R-square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,161 atau 16,1%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh antara pelatihan (P), motivasi (M), dan disiplin (D) terhadap produktivitas kinerja karyawan (PKK) sebesar 16,1%, sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang pertama ( $H_1$ ) yaitu “terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,082 dan tidak signifikan pada analisis linier sebesar 0,429 yang berarti lebih besar dari 0,05. Serta diketahui nilai koefisien determinasi 16,1% yang artinya variabel pelatihan, motivasi, disiplin memiliki pengaruh sebesar 16,1%

terhadap variabel kerja karyawan PT. Alextra Tour and Travel, sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai tidak signifikan sebesar  $0,00 > 0,05$  dan menyatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan dengan baik akan meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang kedua ( $H_2$ ) yaitu “terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,294 dengan nilai signifikansi pada analisis linier sebesar 0,017 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Serta diketahui nilai koefisien determinasi 16,1% yang artinya variabel pelatihan, motivasi, disiplin memiliki pengaruh sebesar 16,1% terhadap variabel kerja karyawan PT. Alextra Tour and Travel, sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ary Sutrischastini dan Agus riyanto (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Motivasi dalam perusahaan sangat penting, karena dengan adanya motivasi yang baik perusahaan bisa menghasilkan karyawan yang memiliki semangat tinggi untuk berkerja sehingga kerja karyawan meningkat lebih baik.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yaitu “terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,199 dengan nilai signifikansi pada analisis linier sebesar 0,069 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Serta diketahui dari nilai koefisien determinasi 16,1% yang artinya variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 16,1% terhadap kerja karyawan PT. Alextra Tour and Travel, sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kevin Alexander H Manurung dan Alini Gilang (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin memiliki nilai tidak signifikan sebesar  $0,00 > 0,05$  dan menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, semakin tinggi disiplin yang diterapkan karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila pelatihan yang diterapkan pemimpin kepada karyawan PT. Alextra Tour and Travel Surabaya ,belum sepenuhnya mencapai target pelatihan yang diinginkan. (2) Bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi pada PT. Alextra Tour and Travel Surabaya

sudah diberikan pemimpin dengan baik dan lebih ditingkatkan, maka kerja karyawan akan meningkat pula. (3) Bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila disiplin yang diberikan kepada karyawan PT. Alextra Tour and Tavel Surabaya, belum sepenuhnya mencapai target disiplin yang diinginkan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang dilakukan saat ini atau yang akan selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Alextra Tour and Travel Surabaya dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu pelatihan, motivasi, dan disiplin. (2) Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang telah ditentukan oleh peneliti. (3) Adanya keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan ini dengan menggunakan kuesioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT. Alextra Tour and Travel Surabaya sebagai objek penelitian sebagai berikut: (a) Disarankan kepada pemimpin perusahaan PT. Alextra Tour and Travel Surabaya untuk lebih meningkatkan lagi pelatihan kepada karyawan guna produktivitas kerja yang tinggi. (b) Disarankan kepada pemimpin perusahaan PT. Alextra Tour and Travel Surabaya supaya memberikan motivasi yang membangun loyalitas karyawan lebih baik, agar kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan motivasi yang diberikan. (c) Disarankan kepada pemimpin perusahaan PT. Alextra Tour and Travel Surabaya supaya lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan guna tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi, dengan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka operasional perusahaan akan berjalan dengan baik sesuai visi dan misi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agusta, L. Dan Sutanto, E.M. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1 (3) CV. Haragon Surabaya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, remaja rosdakarya, Bandung.
- Agung, Setiawan, 2014. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit umum, Jurnal ilmu manajemen, 1 (4) daerah Kanjuruhan Malang.
- \_\_\_\_\_, Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Andi: Yogyakarta.
- Eko. Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Grup. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. Sip. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Bumi Aksara:

- Jakarta.
- Handoko, T.Hani.2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara : Jakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2014. Manajemen. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Moeharino.2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi, edisi revisi, Rajawali pers: Jakarta.
- Sutrisno, Edy,2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetak ke tujuh). Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Sutrisno, Edy,2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetak ke enam). Pranada Media Grup, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ Sugiono,2015. Metode Penelitian Kombinasi (mix methods). Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabet, Bandung.
- \_\_\_\_\_ Singgih, Santoso 2012. Statistik Parametik. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Sunyoto, Danang, 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. PT. Retika Aditama, Bandung.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, edisi kelima. PT. Rajagrafindo Perseda, Jakarta.