

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Nama Perusahaan	: PT. Dua Kelinci
Tahun Berdiri	: Tahun 1985
Jenis Usaha	: Makanan Ringan & Minuman
Nama Pendiri	: Ali Arifin & Hadi Sutiono
Kantor Pusat	: Jl. Raya Pati – Kudus km 6.3, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59163
Hari Operasional	: Senin - Sabtu

2. Sejarah Singkat PT. Dua Kelinci Kab. Pati

PT. Dua Kelinci Pati mulai berdiri pada tahun 1972 di Surabaya. Berawal dari sebuah home industri yang masih sangat sederhana dengan merk "Sari Gurih" yang dikemas dalam logo "Dua Kelinci", dua penemu itu adalah Ho Sie Ak dan Law Bie Giok yang merupakan seorang suami istri, dengan visi yang masih sederhana yaitu "memproduksi kacang gurih yang berkualitas". Dengan semakin terkenalnya produk tersebut yang berlogo "Dua Kelinci" maka para konsumen sering menyebut produk "Dua Kelinci". Selanjutnya pada tahun 1982 merk "Sari Gurih" diganti dengan merk "Dua Kelinci", merk ini kemudian mendapatkan hak paten pada tahun 1985 dan perusahaannya diberi nama PT. Dua Kelinci.

Pada tanggal 15 juli 1985, dibangunlah sebuah pabrik di Kabupaten Pati dengan nama PT. Dua Kelinci oleh Ali Arifin dan Hadi Sutiono. Hal itu dimaksudkan agar lebih menjamin kualitas dan dapat memenuhi permintaan pasar yang cukup besar hingga ke kota-kota besar diseluruh Indonesia. Di tempatkan di Kabupaten pati ialah karena disana pusat penghasil kacang tanah yang baik untuk wilayah Jawa Tengah sendiri. Hal ini sangat penting dilakukan oleh suatu

perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

Selain itu untuk menunjang aktivitas produksi, PT. Dua Kelinci selalu memberikan inovasi baru terhadap produk yang dihasilkan. Inovasi produk sangat penting dilakukan agar suatu perusahaan mampu bersaing dalam pasar global. Dengan banyaknya sebuah inovasi baru terhadap produk yang dihasilkan dapat memberikan kepuasan konsumen tersendiri karena produk yang dihasilkan selalu ada perubahan dan perkembangan dari segi jenis produk yang dihasilkan.

Selain itu, PT. Dua Kelinci juga sudah menggunakan standar manajemen mutu internasional ISO 9001: versi 2000 dalam sebuah usaha untuk menghasilkan produk-produk kacang yang baik. Dengan majunya sebuah teknologi yang diterapkan oleh perusahaan, peran ekspor-impor sangat menunjang dalam menuntun kemajuan sector industri, karena banyaknya permintaan dari para konsumen terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Kegiatan industri dapat juga meningkatkan pendapatan negara serta memperkenalkan produk dalam negeri ke pasaran internasional. Untuk itulah ekspor-impor sangat sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan.

3. **Visi dan Misi PT. Dua Kelinci Kab. Pati**

- a. **Visi** : Menjadi produsen makanan ringan paling populer di Indonesia dan akan menjadi pelopor kesempurnaan dalam metode pengolahan makanan dan etika bisnis.
- b. **Misi** : Untuk mencapai visi tersebut, PT. Dua Kelinci terus akan berusaha untuk :
 - a) Meningkatkan daya saing dan fokus pada kualitas, efisiensi dan perbaikan teknologi.
 - b) Bekerja secara konsisten untuk meningkatkan kinerja dan memperkuat merk perusahaan dengan memanfaatkan jaringan dan memperluas distribusi global kami.
 - c) Bersaing dalam kualitas dengan menjadi efisien dan menerapkan teknologi baru, dan

tetap respinsif terhadap kebutuhan dan keinginan konsumen di Indonesia dan Internasional.

c. Slogan dan Komitmen PT. Dua Kelinci

Untuk meningkatkan kinerja juga meningkatkan kepuasan konsumen, PT. Dua Kelinci Pati memiliki slogan dan komitmen sebagai berikut :

Slogan perusahaan : **"Menjadi yang terbaik dibidang food and beferage industry"**

Komitmen perusahaan :

- a) Menjaga kualitas produk, aman dan halal demi kepuasan pelanggan.
- b) Mengembangkan manajemen dan sumber daya serta mengantisipasi perubahan global.
- c) Mengupayakan dan memperbaiki kelestarian dan keharmonisan lingkungan.

d. Motto PT. Dua Kelinci

Di PT. Dua Kelinci terdapat motto yang diterapkan untuk karyawan agar termotivasi untuk lebih baik dalam hal bekerja. Motto PT. Dua Kelinci yaitu "DJITU"

D = Disiplin

J = Jujur

I = Inisiatif

T = Tanggung Jawab

U = Ulet¹

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi PT. Dua Kelinci menerapkan bentuk organisasi lini dan staf manager. Garis kekuasaan pada organisasi lini adalah lurus kebawah dan setiap bawahan bertanggungjawab langsung kepada atasannya. Wewenang pada oragnisasi lini biasanya berwujud

¹ PT. Dua Kelinci, diakses melalui <http://duakelincidua.blogspot.com/p/profil.html?m=1> pada tanggal 17 September 2020.

wewenang dari atasan kebawahan secara langsung. Operasional Direktur utama perusahaan sebagai motor penggerak yang bertugas memberi sebuah motivasi, saran dan memimpin perusahaan dengan baik sesuai dengan tujuan utama perusahaan.

Uraian tugas sesuai dengan fungsi dan jabatan berdasarkan struktur organisasi PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati :

1) Operational Director

Operational Director memiliki tugas mengawasi dan mengkoordinasi seluruh aktivitas operasional perusahaan.

2) Operational Excellence

Operational Excellence memiliki tugas langsung dari operational director yang dimana mendukung kegiatan perusahaan dalam mengidentifikasi, merencanakan dan melaksanakan program-program perusahaan.

3) Senior Manager

Operational director & Operation Excellence juga membawahi senior manager, manager dan asst. Manager dari engenering, supplay chain, production, QA/LAB, GAPRL, dan HRD.

Dalam melaksanakan program pelatihan karyawan HRD senior manager yang berwenang memberikan pelatihan dan membuat proses, macam-macam pelatihan dan evaluasi pelatihan yang dibantu oleh HRD manager dan Asst. Manager.

(1) HRD senior Manager

Bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan seperti memberikan pelatihan pada karyawan perusahaan.

(2) HRD Manager

Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh HRD Senior Manager

dalam segala kegiatan seperti pelatihann karyawan yang dimana HRD Manager menyiapkan segala keperluan dan kebutuhan pelatihan.

(3) Asst. HRD Manager

Membantu dalam segala tugas dari HRD Manager untuk menjalankan progam-progam yang diberikan oleh HRD Manager.

5. Ruang Lingkup Produk

Sebuah perusahaan pastilah menghasilkan yang namanya output dari input. Produk adalah segala sesuatu yang ditawarkan kepasar untuk mendapatkam perhatian, dibeli, dipergunakan, dan yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan konsumen. Seperti halnya di perusahaan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati yang memproduksi berbagai makanan ringan juga minuman. Makanan ringan dan minuman adalah istilah bagi makanan yang bukan merupakan menu utama (makan pagi, makan siang ataupun makan malam). Makanan yang dianggap makanan ringan merupakan makanan untuk menghilangkan rasa lapar seseorang sementara waktu juga sebagai cemilan. Memberi sedikit pasokan tenaga ke tubuh atau sesuatu yang dimakan untuk dinikmati rasanya. Produk-produk yang dihasilkan PT. Dua Kelinci diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Produk-produk yang dihasilkan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

No	Nama Produk	No	Nama Produk
1.	Kacang Garing	19.	Marning Pizza
2.	Kacang Sangrai	20.	Marning Bawang Putih
3.	Kacang Garlic Nut	21.	Krip Krip Original
4.	Sukro Kribo	22.	Krip Krip Sweet Chili
5.	Kacang Telur	23.	Krip Krip Spicy BBQ
6.	Kacang Sukro	24.	Tic Tac Mix

	BBQ		Max
7.	Kacang Sukro Original	25.	Tic Tac Original
8.	Kacang Sukro Polong	26.	Tic Tac Pedas
9.	Kacang Sukro Oven	27.	Tic Tac Rumput Laut
10.	Kacang Sanghai	28.	Tic Tac Sapi Panggang
11.	Mix Nut	29..	Tic Tac Ayam Bawang
12.	Lofet	30.	Deka Crepes
13.	Polong Original	31.	Deka Wafer Roll
14.	Polongmas Barbeque	32..	Kuaci Fuzo
15.	Polongmas Ayam	33..	Sukro Kedelai
16.	Koro Original	34.	Kacang Sanghai Original
17.	Koro Pedas	35.	Krip Krip Tortotilla Jagung Bakar
18.	Koro rumput Laut	36.	Krip Krip Tortotilla Nacho Cheese

6. Manajemen Operasional atau Jam Operasional pada PT. Dua Kelinci

Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam mengelola perusahaannya yang sesuai dengan standar operasional yang diterapkan. Jam operasional atau jam kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berdasarkan cara pengajiannya, tenaga kerja di PT. Dua Kelinci ini dibagi 3 macam, yaitu pekerja bulanan, harian tetap, dan kontrak. Jumlah tenaga kerja di PT. Dua Kelinci adalah 6000 orang. Distribusi rincian jumlah

tenga kerja untuk 3 macam pekerja tersebut yaitu pekerja staff sebanyak 700 orang. Sedangkan pekerja di produksi dan teknik yaitu 5.300 orang, untuk pekerja tetap sebanyak 1.500 orang, dan untuk pekerja kontrak sebanyak 3.800 orang.

Berdasarkan uraian tersebut diatas PT. Dua Kelinci selalu memberikan peraturan pada setiap karyawannya agar selalu taat pada peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Dalam pelaksanaan harian kerja, pekerja PT. Dua Kelinci dibagi 3 shift kerja dan non shift.²

Tabel 4.2
Jam Operasional PT. Dua Kelinci

Pekerja	Jam Operasional
Non Shift	07.00 – 15.45 WIB
Shift 1	06.30 – 15.00 WIB
Shift 2	14.30 – 23.00 WIB
Shift 3	22.30 – 07.00 WIB

B. Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	17	20,0%
Perempuan	68	80,0%
Jumlah	85	100%

² PT. Dua Kelinci, diakses melalui <https://duakelinci.co.id/karir> pada tanggal 17 September 2020.

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2020*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan dibagian devisi kacang atom PT. Dua Kelinci Kab. Pati yang diambil sebagai resoonden, yang menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 17 orang atau 20,0%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 68 orang atau 80,0%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Presentase
17-25 tahun	15	17,6%
26-40 tahun	57	67,1%
41-55 tahun	13	15,3%
>55 tahun	0	0%
Jumlah	85	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden karyawan devisi kacang atom di PT. Dua Kelinci yang berusia 17-25 tahun sebanyak 15 orang atau 17,6%, yang berusia antara 26-40 tahun sebanyak 57 atau 67,1%, yang berusia 41-55 tahun sebanyak 13 orang atau 15,3% dan yang berusia lebih dari 55 tahun sebanyak 0 responden.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	9	10,6%
SMP	26	30,6%
SMA	47	55,3%
S1	2	2,4%
Lain-lain	1	1,2%
Jumlah	85	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang dibagikan devisi kacang atom PT. Dua Kelinci Kab. Pati yang lulus SD sebanyak 9 orang atau 10,6%, yang lulus SMP sebanyak 26 atau 30,6% , yang lulus SMA sebanyak 47 orang atau 55,3%, yang lulusan S1 sebanyak 2 orang atau 2,4% dan .yang lain-lain sebanyak 1 orang atau 1,2%.

2. Deskripsi Angket

a. Variabel Pelatihan Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja

Item	Total ST S	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pelatihan Kerja1	0	0%	0	0%	5	5,9%	25	29,4%	55	64,7%
Pelatihan Kerja2	0	0%	0	12,5%	4	4,7%	37	43,5%	44	51,8%
Pelatihan Kerja3	0	0%	0	0%	7	8,2%	28	32,9%	50	58,8%
Pelatihan Kerja4	0	0%	1	1,2%	4	4,7%	37	43,5%	43	50,6%
Pelatihan Kerja5	0	0%	0	0%	3	3,5%	38	44,7%	44	51,8%
Pelatihan Kerja6	0	0%	1	1,2%	12	14,1%	34	40,0%	38	44,7%

Pelatihan Kerja7	0	0 %	1	1,2 %	3	3,5 %	31	36,5 %	50	58,8 %
Pelatihan Kerja8	0	0 %	0	0%	7	8,2 %	36	42,4 %	42	49,4 %
Pelatihan Kerja9	0	0 %	0	0%	8	9,4 %	35	41,2 %	42	49,4 %
Pelatihan Kerja10	0	0 %	0	0%	5	5,9 %	33	38,8 %	47	55,3 %
Pelatihan Kerja11	0	0 %	0	0%	5	5,9 %	25	29,4 %	55	64,7 %

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2020*

- 1) Pada item pelatihan kerja pertama, menyatakan 5,9% responden menyatakan netral, sedangkan 29,4% menyatakan setuju, dan 64,7% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pelatihan kerja kedua, menyatakan 4,7% responden menyatakan netral, sedangkan 43,5% menyatakan setuju, dan 51,8% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item pelatihan kerja ketiga, menyatakan 8,2% responden menyatakan netral, sedangkan 32,9% menyatakan setuju, dan 58,8% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item pelatihan kerja keempat, menyatakan 1,2% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 4,7% menyatakan netral, 43,5% menyatakan setuju dan 50,6% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item pelatihan kerja kelima, menyatakan 3,5% responden menyatakan netral, sedangkan 44,7% menyatakan setuju, dan 51,8% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item pelatihan kerja keenam, menyatakan 1,2% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 14,1% menyatakan netral, 40,0% menyatakan setuju dan 44,7% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item pelatihan kerja ketujuh, menyatakan 1,2% responden menyatakan tidak setuju,

sedangkan 3,5% menyatakan netral, 36,5% menyatakan setuju dan 58,8% menyatakan sangat setuju.

- 8) Pada item pelatihan kerja kedelapan, menyatakan 8,2% responden menyatakan netral, sedangkan 42,4% menyatakan setuju, dan 49,4% menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item pelatihan kerja kesembilan, menyatakan 9,4% responden menyatakan netral, sedangkan 41,2% menyatakan setuju, dan 49,4% menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada item pelatihan kerja kesepuluh, menyatakan 5,9% responden menyatakan netral, sedangkan 38,8% menyatakan setuju, dan 55,3% menyatakan sangat setuju.
- 11) Pada item pelatihan kerja kesebelas, menyatakan 5,9% responden menyatakan netral, sedangkan 29,4% menyatakan setuju, dan 64,7% menyatakan sangat setuju.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Disiplin Kerja1	0	0%	0	0%	8	9,4%	39	45,9%	38	44,7%
Disiplin Kerja2	0	0%	0	0%	2	2,4%	39	45,9%	44	51,8%
Disiplin Kerja3	0	0%	0	0%	5	5,9%	38	44,7%	42	49,4%
Disiplin Kerja4	0	0%	0	0%	18	21,2%	35	41,2%	32	37,6%
Disiplin Kerja5	0	0%	1	1,2%	9	10,6%	34	40,0%	41	48,2%
Disiplin Kerja6	0	0%	0	0%	5	5,9%	44	51,8%	36	42,4%

Disiplin Kerja7	0	0 %	0	0 %	5	5,9 %	42	49,4 %	38	44,7 %
Disiplin Kerja8	0	0 %	0	0 %	14	16,5 %	29	34,1 %	42	49,4 %

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2020*

- 1) Pada item disiplin kerja pertama, 9,4% responden menyatakan netral, sedangkan 45,9% menyatakan setuju, dan 44,7% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item disiplin kerja kedua, 2,4% responden menyatakan netral, sedangkan 45,9% menyatakan setuju, dan 51,8% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item disiplin kerja ketiga, 5,9% responden menyatakan netral, sedangkan 44,7% menyatakan setuju, dan 49,5% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item disiplin kerja keempat, 21,2% responden menyatakan netral, sedangkan 41,2% menyatakan setuju, dan 37,6% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item disiplin kerja kelima, 1,2% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 10,6% menyatakan netral, 40,0% menyatakan setuju dan 48,2% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item disiplin kerja keenam, 5,9% responden menyatakan netral, sedangkan 51,8% menyatakan setuju, dan 42,4% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item disiplin kerja ketujuh, 5,9% responden menyatakan netral, sedangkan 49,4% menyatakan setuju, dan 44,7% menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item disiplin kerja kedelapan, 16,5% responden menyatakan netral, sedangkan 34,1% menyatakan setuju, dan 49,4% menyatakan sangat setuju.

c. Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Motivasi Kerja1	0	0%	0	0%	4	4,7%	67	78,8%	14	16,5%
Motivasi Kerja2	0	0%	0	0%	13	15,3%	52	61,2%	20	23,5%
Motivasi Kerja3	0	0%	2	2,4%	6	7,1%	57	67,1%	20	23,5%
Motivasi Kerja4	0	0%	0	0%	2	2,4%	55	64,7%	28	32,9%
Motivasi Kerja5	0	0%	0	0%	2	2,4%	68	80,0%	15	17,6%
Motivasi Kerja6	0	0%	0	0%	14	16,5%	58	68,2%	13	15,3%
Motivasi Kerja7	0	0%	0	0%	9	10,6%	50	58,8%	26	30,6%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2020*

- 1) Pada item motivasi kerja pertama, 4,7% responden menyatakan netral, sedangkan 78,8% menyatakan setuju, dan 16,5% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item motivasi kerja kedua, 15,3% responden menyatakan netral, sedangkan 61,2% menyatakan setuju, dan 23,5% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item motivasi kerja ketiga, 2,4% responden menyatakan tidak setuju, 7,1% menyatakan netral, sedangkan 67,1% menyatakan setuju, dan 23,5% menyatakan sangat setuju.

- 4) Pada item motivasi kerja keempat, 2,4% responden menyatakan netral, sedangkan 64,7% menyatakan setuju, dan 32,9% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item motivasi kerja kelima, 2,4% responden menyatakan netral, sedangkan 80,0% menyatakan setuju, dan 17,6% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item motivasi kerja keenam, 16,5% responden menyatakan netral, sedangkan 68,2% menyatakan setuju, dan 15,3% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item motivasi kerja ketujuh, 10,6% responden menyatakan netral, sedangkan 58,8% menyatakan setuju, dan 30,6% menyatakan sangat setuju.

d. Variabel Produktivitas Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

Item	Total S	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
ProduktivitasKerja1	0	0%	0	0%	22	25,9%	53	62,4%	10	11,8%
ProduktivitasKerja2	0	0%	0	0%	3	3,5%	65	76,5%	17	20,0%
ProduktivitasKerja3	0	0%	1	1,2%	2	2,4%	66	77,6%	16	18,8%
ProduktivitasKerja4	0	0%	1	1,2%	2	2,4%	63	74,1%	19	22,4%
ProduktivitasKerja5	0	0%	0	0%	3	3,5%	59	69,4%	23	27,1%
ProduktivitasKerja6	0	0%	0	0%	3	3,5%	72	84,7%	10	11,8%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

- 1) Pada item produktivitas kerja pertama, 25,9% responden menyatakan netral, sedangkan 62,4% menyatakan setuju, dan 11,8% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item produktivitas kerja kedua, 3,5% responden menyatakan netral, sedangkan 76,5% menyatakan setuju, dan 20,0% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item produktivitas kerja pertama, 1,2% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 2,4% menyatakan netral, 77,6% menyatakan setuju, dan 18,8% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item produktivitas kerja keempat, 1,2% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 2,4% menyatakan netral, 74,1% menyatakan netral dan 22,4% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item produktivitas kerja kelima, 3,5% responden menyatakan netral, sedangkan 69,4% menyatakan setuju, dan 27,1% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item produktivitas kerja keenam, 3,5% responden menyatakan netral, sedangkan 84,7% menyatakan setuju, dan 11,8% menyatakan sangat setuju

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Pengukuran uji validitas dihitung dengan menggunakan sampel keseluruhan responden berjumlah 85 responden. Duwi Priyatno menyatakan pengukuran bisa dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel.³ Pada penelitian ini penentuan r tabel didapat dengan rumus $df = (n-2)$ yakni $85-2= 83$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,216. Dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS versi 21.0, yang mana hasil uji validitas setiap variabel terdapat pada tabel 4.10 – 4.13.

³ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 81.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

No. Butir Instrumen	Variabel	<i>Person Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	0,423	0,216	Valid
2.		0,554	0,216	Valid
3.		0,528	0,216	Valid
4.		0,432	0,216	Valid
5.		0,415	0,216	Valid
6.		0,597	0,216	Valid
7.		0,395	0,216	Valid
8.		0,531	0,216	Valid
9.		0,459	0,216	Valid
10.		0,474	0,216	Valid
11.		0,447	0,216	Valid

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2020*

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,216) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja tersaji dalam tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Butir Instrumen	Variabel	<i>Person Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,561	0,216	Valid
2.		0,661	0,216	Valid
3.		0,554	0,216	Valid
4.		0,421	0,216	Valid
5.		0,673	0,216	Valid
6.		0,601	0,216	Valid
7.		0,604	0,216	Valid
8.		0,541	0,216	Valid

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2020*

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,216) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja tersaji dalam tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Butir Instrumen	Variabel	<i>Person Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1.	MotivasiKerja	0,591	0,216	Valid
2.		0,640	0,216	Valid
3.		0,662	0,216	Valid
4.		0,592	0,216	Valid
5.		0,651	0,216	Valid
6.		0,499	0,216	Valid
7.		0,610	0,216	Valid

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2020*

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,216) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel produktivitaskerja tersaji dalam tabel 4.13

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No. Butir Instrumen	Variabel	<i>Person Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1.	ProduktivitasKerja	0,701	0,216	Valid
2.		0,805	0,216	Valid
3.		0,675	0,216	Valid
4.		0,709	0,216	Valid
5.		0,723	0,216	Valid
6.		0,692	0,216	Valid

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2020*

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,216) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka persamaan selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Hasil uji

reliabilitas setiap variabel akan disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	0,664	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,702	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,705	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja	0,804	Reliabel

Sumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2020*

Kriteria bahwa instrumen itu dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dan sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* ditemukan angka koefisien lebih kecil (< 0,60), maka dikatakan tidak reliabel.⁴

Berdasarkan hasil perhitungan didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan kerja sebesar 0,664, variabel disiplin kerja sebesar 0,702, variabel motivasi kerja sebesar 0,705, dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,804. Artinya bahwa semua variabel tersebut mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari (0,60). Hal ini berarti dinyatakan semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas (X). Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF < 5. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 5, maka dapat

⁴Duwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, 98.

dikatakan bahwa tidak adanya multikolinieritas.⁵ Hasil uji multikolinieritas (uji VIF) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PelatihanKerja	.648	1.544
	DisiplinKerja	.463	2.162
	MotivasiKerja	.632	1.581

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan kerja sebesar 1,544 , variabel disiplin kerja sebesar 2,162, dan variabel motivasi kerja sebesar 1,581. Masing-masing variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinier dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Model pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW).⁶ Hasil pengujian uji autokorelasi dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.319	1.929

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, PelatihanKerja, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

⁵ Duwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, 81.

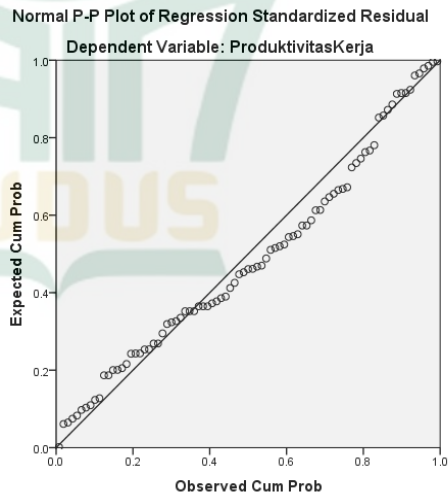
⁶ Duwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, 87.

Dari hasil uji autokorelasi di atas, diketahui nilai *Durbin-Waston* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,929. Sedangkan dari tabel *Durbin-Waston* dengan signifikan 0,05 dan jumlah (n) = 85 dan $k = 3$ diperoleh nilai dL sebesar 1,5752 dan dU sebesar 1,7210 dan $4-dU = 2,279$ maka $dU < DW < 4-dU$ atau $1,7210 < 1,929 < 2,279$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW terletak diantara dU dan $4-dU$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot

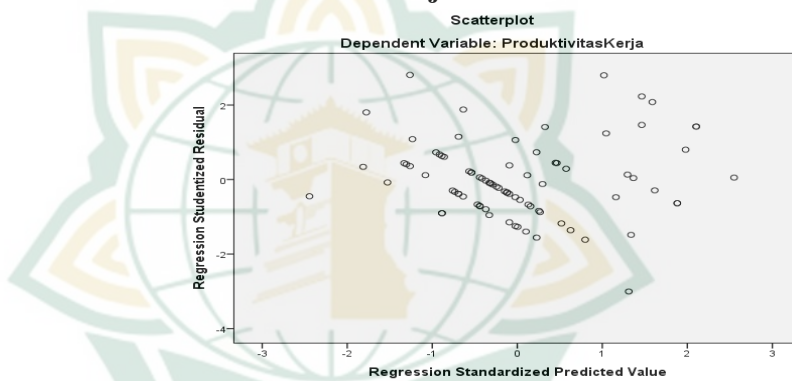


Dari gambar grafik normal *probability plots* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Analisis hasil output SPSS versi 21.0 di atas didapatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai data dan penyebaran data yang digunakan dalam penelitian. Penggambaran data yang dimaksud meliputi nilai rata-rata (*mean*), nilai tertinggi (*maximum*), nilai terendah (*minimum*) serta nilai deviasi standar untuk menggambarkan penyebaran data penelitian. Adapun deskripsi statistik dari data kuesioner yang diterima adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PelatihanKerja	85	39	55	49.19	3.336
DisiplinKerja	85	24	40	34.88	2.990
MotivasiKerja	85	23	35	28.96	2.312
ProduktivitasKerja	85	20	30	24.66	2.119
Valid N (listwise)	85				

SSumber Data: *Output SPSS yang Diolah, 2020*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai minimum 20 dengan nilai maksimum 30. Nilai rata-rata produktivitas kerja sebesar 24,66 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,119. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai minimum 39 dengan nilai maksimum 55. Nilai rata-rata pelatihan kerja sebesar 49,19 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,336. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 24 dengan nilai maksimum 40. Nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 34,88 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,990. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 23 dengan nilai maksimum 35. Nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 28,96 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,312.

5. Hasil Statistik Inferensial

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dan variabel dependen. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan

sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.500	2.423		-.619	.538
1 PelatihanKerja	.164	.054	.258	3.051	.003
DisiplinKerja	.209	.071	.295	2.952	.004
MotivasiKerja	.374	.078	.408	4.772	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

X₁ = PelatihanKerja

X₂ = DisiplinKerja

X₃ = MotivasiKerja

Y = ProduktivitasKerja

a = Konstanta

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1.500 + 0,164X_1 + 0,209X_2 + 0,374X_3$$

- 1) Konstanta sebesar -1.500; artinya jika pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka skor nilai produktivitas kerja adalah -1500.
- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,164 artinya jika pelatihan kerja berarah positif menyatakan bahwa setiap skor pelatihan kerja naik satu satuan maka akan menaikkan skor produktivitas kerja sebesar 0,164.

- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,209 berarah positif menyatakan bahwa setiap skor disiplin kerja naik satu satuan maka akan menaikkan skor produktivitas kerja sebesar 0,209.
- 4) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,374 berarah positif menyatakan bahwa setiap skor disiplin kerja naik satu satuan maka akan menaikkan skor motivasi kerja sebesar 0,374.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel X secara individual terhadap variabel Y. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) = n-k-1 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh df=(85-3-1=81) dengan signifikansi 5% adalah 1,664, secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.500	2.423		-.619	.538
1 PelatihanKerja	.164	.054	.258	3.051	.003
DisiplinKerja	.209	.071	.295	2.952	.004
MotivasiKerja	.374	.078	.408	4.772	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Aturan pengujian menyebutkan bahwa

variabel independen dianggap berpengaruh signifikan jika nilai t hitung > nilai t tabel dengan nilai sig. kurang dari (<0,05).⁷

- 1) Pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian divisi kacang atom di PT. Dua Kelinci Kab. Pati sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung variabel Pelatihan Kerja sebesar 3,051 lebih besar dari nilai t tabel (1,664) dengan signifikansi 0,003 dimana nilai signifikansi kurang dari (<0,05).
- 2) Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian divisi kacang atom di PT. Dua Kelinci Kab. Pati sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2,952 lebih besar dari nilai t tabel (1,664) dengan signifikansi 0,004 dimana nilai signifikansi kurang dari (<0,05).
- 3) Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian divisi kacang atom di PT. Dua Kelinci Kab. Pati sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 4,772 lebih besar dari nilai t tabel (1,664) dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari (<0,05).

Tabel 4.20
Uji T Pelatihan Kerja (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.853	2.824		2.427	.017
1 PelatihanKerja	.362	.057	.570	6.320	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

⁷Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*,69.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian devisi kacang atom di PT. Dua Kelinci Kab. Pati sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 6,320 lebih besar dari nilai t tabel (1,664) dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari (<0,05).

Tabel 4.21
Uji T Disiplin Kerja (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.488	1.959		3.822	.000
1 DisiplinKerja	.492	.056	.695	8.796	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian devisi kacang atom di PT. Dua Kelinci Kab. Pati sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung variabel disiplin kerja sebesar 8,796 lebih besar dari nilai t tabel (1,664) dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari (<0,05).

Tabel 4.22
Uji T Motivsi Kerja (X3)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.787	2.162		3.140	.002
1 MotivasiKerja	.617	.074	.673	8.294	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian devisi kacang atom di PT. Dua Kelinci Kab. Pati sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung variabel disiplin kerja sebesar 8,294 lebih besar dari nilai t tabel (1,664) dengan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari ($<0,05$).

c. Uji Signifikansi Simultan F (Uji F)

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen atau tidak. Cara mengetahui bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen adalah dengan cara melihat nilai signifikansi pada tabel anova.

Tabel anova digunakan untuk melihat kesesuaian model regresi yang telah dibuat, dengan kriteria keputusan mengikuti aturan, apabila H_0 diterima jika nilai $sig > \alpha$ atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika H_a diterima apabila $nilai\ sig < \alpha$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($85-3-1=81$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga F_{tabel} diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 81$ dengan signifikansi 0,05 adalah 3,109 dalam hal ini hasil pengujian dengan spss adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.100	3	78.700	45.209	.000 ^b
	Residual	141.006	81	1.741		

Total	377.106	84		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, PelatihanKerja, DisiplinKerja

Pada tabel anova diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 45,209 > sedangkan F_{tabel} diketahui 3,11 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja . Hal ini bisa dikatakan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian devisi kacang atom di PT. Dua Kelinci Kab.Pati.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.612	1.319	1.929

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, PelatihanKerja, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai $R=0,791$ menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berkorelasi kuat. Tabel diatas juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang

ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612 hal ini berarti 61,2% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja (100% - 61,2% = 38,8%) dan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun untuk koefisien determinasi (R^2) masing-masing variabel independen memiliki presentase berbeda dalam menjelaskan variabel dependen, perbedaan tersebut seperti berikut:

- a) Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 4.25 Hasil Uji R^2 Pelatihan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.317	1.751

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai $R=0,570$ menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berkorelasi sedang. Faktor produktivitas kerja karyawan (R^2) yang dilambangkan dengan 0,317 R kuadratnyang artinya 31,7% merupakan perubahan produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, sedangkan 68,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain dalam penelitian ini.

- b) Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.26 Hasil Uji R^2 Disiplin Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.482	.476	1.533

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai $R=0,695$ menunjukkan bahwa korelasi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berkorelasi kuat. Faktor produktivitas kerja karyawan (R^2) yang dilambangkan dengan $0,476$ R kuadrat yang artinya $47,6\%$ merupakan perubahan produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan $52,4\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain dalam penelitian ini.

c) Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4.24 Hasil Uji R^2 Motivasi Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.447	1.576

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai $R=0,673$ menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berkorelasi kuat. Faktor produktivitas kerja karyawan (R^2) yang dilambangkan dengan $0,447$ R kuadrat yang artinya $44,7\%$ merupakan perubahan produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan $55,3\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci Kab. Pati

Variabel pelatihan kerja (X1) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis statistik uji t yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,051 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,664$, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan

Ha diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Variabel pelatihan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,164. Artinya variabel pelatihan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja karyawan (Y), apabila variabel pelatihan kerja terjadi kenaikan sebesar 100% akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 16,4% jika variabel independen lain dianggap konstan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.⁸ Pelatihan yang diterapkan di perusahaan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati ini dapat dipersepsikan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penyebaran kuesioner yg ditujukan pada karyawan langsung perusahaan, mereka menilai dengan adanya suatu pelatihan kerja ini maka akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif & signifikan pada variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja dibuktikan dari hasil uji spss. Sehingga dapat disimpulkan, apabila indikator pelatihan kerja terpenuhi dengan baik maka produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Dua Kelinci Kab. Pati akan meningkat. Hal ini secara efektif bahwa variabel pelatihan kerja dapat

⁸Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), 80-81.

meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kab. Pati.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dijelaskan oleh Menurut Caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan dalam situasi kerja adalah untuk memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai dan menyadari potensi yang dimiliki.⁹ Ketika kemampuan dan potensi yang ada pada karyawan sudah terpenuhi maka efektivitas kinerja juga bisa didapatkan yang mana nantinya akan berujung produktivitas kerja dari karyawan tersebut juga dapat meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani dengan judul penelitian "*Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan*". Dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP London Sumatera Utara, Tbk, Medan, sehingga ketika pelatihan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat juga.¹⁰ Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kab. Pati.

⁹Donni Juni Priansa, *Manajemen Organisasi Publik (Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik)*, (Bandung : Pustaka Setia, 2018), 278.

¹⁰Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani, "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Utara, Tbk. Medan," *Jurnal Bisnis Administrasi* 4, no. 2 (2015), 58.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci Kab. Pati

Variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis statistik uji t yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,952 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,664$, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari $0,05$ yaitu sebesar $0,004$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar $0,209$. Artinya variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja karyawan (Y), apabila variabel disiplin kerja terjadi kenaikan sebesar 100% akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar $20,9\%$ jika variabel independen lain dianggap konstan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan, apabila indikator disiplin kerja terpenuhi dengan baik maka produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kab. Pati akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah dijelaskan Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan bahwa disiplin adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong para karyawannya untuk taat terhadap peraturan yang

diberlakukan. Dapat dikatakan pula, bahwa pendisiplinan pegawai itu adalah suatu bentuk upaya pelatihan untuk memperbaiki sikap dan membentuk dari pengetahuan, sikap, dan perilaku dari karyawan dengan cara sukarela dan berusaha bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya agar meningkatkan prestasinya.¹¹ Dengan demikian, ketika disiplin kerja tersebut diikuti dengan baik oleh para karyawan maka akan mempercepat pencapaian tujuan atau prestasi dari karyawan tersebut, sedangkan sebaliknya apabila disiplin kerja merosot maka akan memperlambat dari pencapaian organisasi tersebut. Salah satu tujuan dari suatu organisasi adalah tercapainya suatu produktivitas yang sesuai dengan yang diharapkan suatu perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Siswadi dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*" menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.¹² Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kab. Pati.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci Kab. Pati

Variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis statistik uji t yang

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2018), 305.

¹² Yudi Siswadi, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA), Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. (2016), 137.

memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4,772 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,664$, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari $0,05$ yaitu sebesar $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar $0,374$. Artinya variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja karyawan (Y), apabila variabel motivasi kerja terjadi kenaikan sebesar 100% akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar $37,4\%$ jika variabel independen lain dianggap konstan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Franco dalam bukunya Harsuko Riniwati yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" yang menyatakan bahwa motivasi kerja derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.¹³ Dari teori tersebut telah dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

¹³ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2016), 194.

signifikan terhadap keefektifitasan dalam bekerja dan juga bisa mendorong dan meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan yang mana nantinya kinerja karyawan pada perusahaan juga akan meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*" yang telah menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁴ Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kab. Pati.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci Kab. Pati

Variabel pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis statistik uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $45,209 > 3,11$, dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selain itu, Hasil penelitian diatas menunjukkan *output* regresi didapatkan nilai koefisien determinasi $R=0,791$, $R^2 = 0,626$ dan *Adjusted R Square* sebesar 0,612. Hal ini berarti 61,2% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja ($100\% - 61,2\% = 38,8\%$) dan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

¹⁴ Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kabelindo Murni, Tbk", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 1, no.2 (2013), 40.

Sedangkan untuk nilai R sebesar 0,791 dengan korelasi ganda berada diantara 0,60-0,799 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Apabila ketiga variabel tersebut sejalan dengan baik, maka akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kab.Pati. Dan semakin baik dari motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Kab. Pati.

Variabel bebas pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,164 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pelatihan kerja sebesar 100% akan meningkatkan tingkat produktivitas sebesar 16,4 % jika variabel independen lain dianggap konstan. Selanjutnya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,209 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 100% akan meningkatkan tingkat produktivitas sebesar 20,9 % jika variabel independen lain dianggap konstan. Sedangkan variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,374 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 100% akan meningkatkan tingkat produktivitas sebesar 37,4 % jika variabel independen lain dianggap konstan. Dari nilai koefisien regresi ketiga variabel bebas tersebut sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Karena variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar, artinya apabila indikator-indikator yang menjelaskan bahwa adanya kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung

jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan dapat terpenuhi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati.

Penerimaan hipotesis keempat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani dengan judul penelitian "*Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan*", Yudi Siswadi dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*", Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*", menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Kab. Pati.