

Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel

Eka Damayanti⁽¹⁾, Hj. Luis Marnisah⁽²⁾, Roswaty⁽³⁾

^{1),2),3)} Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri

Email : ekadamayanti757@gmail.com¹⁾, luismarnisah@uigm.ac.id²⁾, roswaty@uigm.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to investigate the effects of discipline and job training on employee work productivity at the Regional Financial Services Authority Office 7 of Sumbagsel. The sample was selected using the saturated sample technique. Data of 60 respondents were collected through interviews and questionnaires. This study implemented the multiple linear regression method to analyze data. The finding prove that partially, each discipline and job training has a positive and significant effect on employees' productivity. This research can provide benefits for the Regional Financial Services Authority Office 7 of Sumbagsel. To increase employees' productivity, the institutional leader should optimize the discipline and job training factors.

Kata Kunci: disiplin, pelatihan kerja, produktivitas, manajemen SDM

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Menurut Zainal dkk (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi-segi perencanaan, Pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Fahmi (2016) Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak dengan tercapainya tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan

Produktivitas Kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Menurut Marwasyah (2016) Produktivitas Kerja adalah pengukuran kerja yang menitik

beratkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem insentif bagi pegawai.

Otoritas Jasa Keuangan adalah sebuah lembaga Negara yang memiliki fungsi dan tugas dalam penyelenggaraan sistem pengaturan dan pengawasan terhadap Otoritas Jasa Keuangan secara integritas. Dan disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan. Sebab suatu program pelatihan yang baik harus mampu meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan keunggulan karyawan secara kualitas dan kuantitas. data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian. Dari hasil wawancara peneliti kepada pihak manajemen OJK menjelaskan bahwa tingkat ke tidak disiplin, Minat karyawan untuk mengikuti pelatihan yang di selenggarakan OJK serta tingkat Produktivitas kerja karyawan semakin menurun. Berikut data ke tidak disiplin karyawan karyawan yang dimulai dari Januari hingga Mei 2020.

Tabel 1 Tingkat Rata-rata Kehadiran Karyawan Ojk

Aspek Penilaian	K	Januari	K	Februari	K	Maret	K	April	K	Mei
Datang tepat waktu	43	76,40%	39	71,90%	36	68,00%	34	63,38%	36	0,6%
Datang terlambat	4	7,50%	2	3,60%	5	8,90%	6	11,32%	7	11,66%
Pulang Cepat	5	8,90%	4	7,50%	3	6,70%	4	7,50%	4	06,6%
Alpa	2	3,60%	3	6,70%	1	1,80%	2	3,60%	1	01,6%
Izin	1	1,80%	2	3,60%	3	5,70%	3	6,70%	4	06,6%
Izin Dokter	1	1,80%	3	6,70%	5	8,90%	4	7,50%	5	08,3%
JUMLAH	56	100,00%	53	100,00%	53	100,00%	53	100,00%	60	100,00%

Sumber: Data Pra Penelitian Absensi Rata-rata OJK

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat disiplin karyawan semakin menurun dalam kurun waktu tiga bulan antara bulan Maret sampai dengan Mei 2020. Fenomena di atas menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas kerja karyawan OJK dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain tingkat kehadiran, indikator disiplin kerja juga ditunjukkan seperti (a). Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. (b). Disiplin kerja juga ditunjukkan dari kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditentukan lembaga.

Selanjutnya H. Hadari Nawawi (2003) Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas maka dilakukan prasurvey pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan mengajukan kuesioner prasurvey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Rendahnya Minat Karyawan Untuk Mengikuti Pelatihan Kerja OJK pada

No	Indikator Pelatihan Kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait Pengetahuan: Kurangnya Pengetahuan Karyawan tentang tugas pokok OJK	14	23,4%
2	Kemampuan Berfikir: Karyawan Belum mampu berinovasi	18	0,3%
3	Sikap Karyawan: Karyawan kurang menyukai pekerjaan yang Monoton	7	11,7%
4	Kecakapan Karyawan: Keterampilan Karyawan dalam berbaur dengan masyarakat masih minim	21	0,35%
JUMLAH		60	100,0%

Bulan Januari sampai Mei 2020

Sumber: Data Pra Penelitian OJK

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui tidak semua karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan Otoritas Jasa Keuangan dapat meningkatkan Pengetahuan tentang tugas Pokok OJK. Karyawan dengan tingkat pengetahuan dalam kategori rendah sebanyak 14 orang (23,4%). Karyawan yang belum mempunyai kemampuan berpikir untuk berinovasi sebanyak 18 orang (0,3%), hal ini terlihat dari belum banyaknya Terobosan baru yang dilakukan karyawan dalam menangani masalah atau kasus. Karyawan yang memiliki sikap kurang menyukai dengan pekerjaan yang Monoton atau bersiklus yang ditanggung sebanyak 7 orang (11,7%), hal ini terlihat dari karyawan yang masih suka mengulur-ulur waktu dalam pekerjaan. Karyawan yang belum memiliki kecakapan dan keterampilan dalam berbaur dengan masyarakat untuk memberikan edukasi dan sosialisasi mengenai kasus-kasus investasi ilegal/bodong sebanyak 21 orang (0,35%), hal ini terlihat dari Maraknya kasus-kasus lembaga keuangan ilegal muncul di publik dan tidak mempunyai izin dari lembaga pemerintah.

Permasalahan berlanjut kepada Produktivitas kerja karyawan OJK juga yang mengalami penurunan dari target yang ditetapkan pihak OJK. Dari hasil survei ini peneliti menemukan produktivitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang belum atau kurang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan Tugas, Target dan Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Berikut merupakan tabel nilai rata-rata penurunan produktivitas kerja karyawan OJK.

Tabel 3 Tingkat Rata-rata Produktivitas Kerja Karyawan Ojk

Bulan	Jumlah Karyawan	Tugas Selesai perbulan (Kasus)	Target penyelesaian perbulan (Kasus)	Total Produktivitas (Tim)
Januari	56	60	70	1,08%
Februari	53	51	70	0,96%
Maret	53	48	70	0,91%
April	53	54	70	1,02%
Mei	60	53	70	88,3%

Sumber: Data Olah Pra Penelitian OJK

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah:

- Bagaimana Pengaruh Disiplin Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel?
- Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel?
- Bagaimana Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Karyawan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel?

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis dan membuktikan:

- Pengaruh Disiplin, Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel.
- Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel.
- Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel.

H₁ : Diduga Disiplin Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel

H₂ : Diduga Pelatihan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel

H₃ : Diduga Disiplin Dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbagsel

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin

Menurut Menurut Edy Sustrisno (2013) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.2 Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan guru melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

2.3 Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2016) Sebagai konsep ekonomi, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umum, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan produktivitas.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Data

Menurut Sujarweni V. W (2015) terbagi atas 2 yaitu:

- a. Data kuantitatif dilakukan dengan cara statistik, yakni menganalisa dengan berbagai dasar statistik dengan cara membaca tabel, grafik atau angka yang telah tersedia kemudian dilakukan beberapa uraian atau penafsiran dari data-data tersebut.
- b. Data Kualitatif data yang diperoleh dari tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian. Dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, aktivitas sosial, dan lain-lain.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai untuk melakukan penelitian pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels menggunakan metode menurut Sugiyono (2014) yaitu :

- a. Wawancara, Merupakan kegiatan data dengan teknik tanya jawab secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Daftar wawancara digunakan agar arah wawancara tetap terkendali dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan penelitian
- b. Kuesioner, Teknik pengumpulan data dengan memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada responden yang bersangkutan dari jawaban itulah penulis dapat melengkapi data dan menarik kesimpulan.
- c. Dokumen, Diperoleh sebagian besar data yang tersedia dalam berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, dan laporan, yang di simpan/diarsipkan perusahaan.

3.3 Populasi

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 Orang karyawan OJK.

3.4 Sampel

Sampel menurut Fitriya, Dencik, Asiati, (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul

mewakili (representative). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel pada penulisan ini meliputi semua karyawan sebanyak 60 Orang karyawan OJK.

3.5 Teknik Analisis

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Normalitas
- d. Uji t Parsial
- e. Uji F
- f. Analisis Linier Berganda
- g. Analisis Koefisien Korelasi (R)
- h. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menyebarkan 60 kuesioner kepada 60 responden yang terdiri dari Seluruh Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels. di mana sampel yang digunakan ialah sampel jenuh dengan. Pengelolaan data menggunakan SPSS v.23 maka didapat hasil penelitian sebagai berikut.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Hasil uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tepat atau tidak indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS V.23. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 60 responden, maka r_{tabel} $df=n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df=60-2=58$, maka $r_{tabel} = 0,254$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini dengan menggunakan r_{hitung} dan r_{tabel} , sebagai berikut:

Tabel 4 Validitas Variabel Disiplin (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,515	0,254	Valid
X1.2	0,533	0,254	Valid
X1.3	0,645	0,254	Valid
X1.4	0,572	0,254	Valid
X1.5	0,725	0,254	Valid
X1.6	0,914	0,254	Valid
X1.7	0,537	0,254	Valid
X1.8	0,536	0,254	Valid
X1.9	0,600	0,254	Valid
X1.10	0,551	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan perbandingan antara $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel Disiplin (X1) dinyatakan valid.

Tabel 5 Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,725	0,254	Valid
X2.2	0,880	0,254	Valid
X2.3	0,917	0,254	Valid
X2.4	1,005	0,254	Valid
X2.5	0,669	0,254	Valid
X2.6	0,494	0,254	Valid
X2.7	0,502	0,254	Valid
X2.8	0,502	0,254	Valid
X2.9	0,504	0,254	Valid
X2.10	0,645	0,254	Valid

Sumber :Pengelolaan Data Dengan SPSS V.23

Berdasarkan perbandingan antara $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 6 Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,566	0,254	Valid
Y.2	0,733	0,254	Valid
Y.3	0,783	0,254	Valid
Y.4	0,812	0,254	Valid
Y.5	1,017	0,254	Valid
Y.6	0,756	0,254	Valid
Y.7	0,502	0,254	Valid
Y.8	0,504	0,254	Valid
Y.9	0,763	0,254	Valid
Y.10	0,799	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan perbandingan antara $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

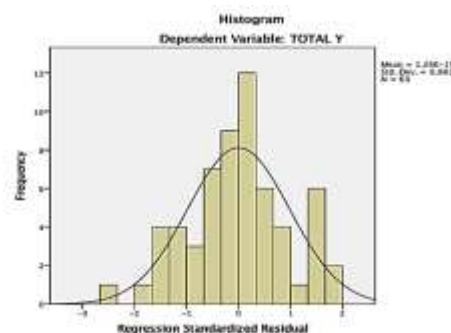
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin	0,878	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,732	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,937	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 23

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan variabel Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.2.3 Hasil Uji Normalitas

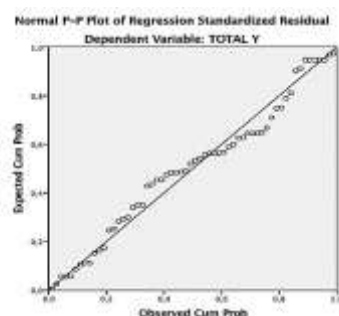
Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, dan rasio.



Sumber: hasil pengelolaan dengan SPSS Version 23

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas – Histogram

Berdasarkan Gambar 1 di atas Berdasarkan tampilan grafik normal Plot yang tersaji di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas – P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 grafik P-P Plot juga menunjukkan kesimpulan, dari tampilan di atas terlihat bahwa ada data yang sedikit menyebar keluar dari garis diagonal, sehingga masih dapat dinyatakan normal.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,732	4,376		-1,758	,084		
	Disiplin	,916	,141	,670	6,509	,000	,495	2,021
	Pelatihan Kerja	,246	,117	,216	2,102	,000	,495	2,021

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
Sumber data diolah dengan SPSS V.23

Berdasarkan data Tabel 8 di mana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 38,732 + 0,916X_1 + 0,246X_2 + e$$

4.2.5 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, berikut disajikan output uji parsial dari variabel Independent Disiplin (X1) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Dan pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 9 Uji T Variabel Disiplin

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,732	9.509		4.073	,172		
	Disiplin	0,094	,203	,081	11,056	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data diolah dengan SPSS v.23

Pada Tabel 9 diperoleh kesimpulan uji t parsial variabel Disiplin (X1) berdasarkan nilai signifikansi output SPSS. Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial (regresi linier berganda) berdasarkan nilai hitung dan tabel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015) jika nilai thitung > ttabel maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y). Dengan rumus $t\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 60-2-1) = (0,025 ; 57) = 2,002$

H1 : Nilai Disiplin (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) dikarenakan nilai $X1 < 0.05$ maka konstanta berpengaruh terhadap model regresi. Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin (X1) terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan. Nilai thitung $11,056 > t\text{-tabel } 2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 10 Uji t Variabel Pelatihan Kerja

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,528	4,708		1,811	,075		
	Pelatihan kerja	,786	,108	,692	7,307	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data diolah dengan SPSS V.23

H2 : Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), Sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $7,307 > t\text{-tabel } 2,001$ sehingga dapat disimpulkan Bahwa Pelatihan Kerja (X2) pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4.2.6 Uji F Simultan

Menurut Imam Ghazali (2015) jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ maka artinya variabel Independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 11 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1476,300	2	738,150	66,925	,000 ^b
	Residual	628,684	57	11,030		
	Total	2104,983	59			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y						
b. Predictors: (Constant), Disiplin X1, Pelatihan Kerja X2						

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin X1, Pelatihan Kerja X2

Sumber data diolah dengan SPSS v.23

Rumus $F_{\text{tabel}} (k ; n-k) = (2 ; 60-2) = (2 ; 58) = 3,16$

Berdasarkan tabel 4.14 Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai F_{hitung} sebesar $66,925 > F_{\text{tabel } 3,16}$. dan signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi adalah $0,000 (0,000 < 0,05)$ maka hipotesis diterima, sehingga dapat

dikatakan bahwa Disiplin dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan, terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels.

4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji koefisien korelasi ganda atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. (Fauzi et al. 2019)

Tabel 12 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 ^a	,701	,691	3,321	1,772
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja X2, Disiplin X1					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y					

Sumber data diolah dengan SPSS 23

Tabel 4.9 menunjukan hasil koefisien korelasi (R) = 0,837, Dari hasil Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels adalah Sangat Kuat/Erat Sebesar 83,7%

4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 ^a	,701	,691	3,321	1,772
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja X2, Disiplin X1					
b. Dependent Variable:Produktivitas Kerja Y					

Sumber data diolah dengan SPSS V.23

Dari tabel 4.16 di atas didapatkan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,701. Nilai *R Square* ini menandakan besarnya kontribusi variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 70.1% . Dan sisanya sebesar 29.9% bisa di jelaskan atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ini ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dari variabel Disiplin Kerja (X1) di peroleh nilai thitung > ttabel ($11,056 > 2,002$) dan nilai signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan variabel Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan uji t dari variabel Pelatihan Kerja (X2) di peroleh nilai thitung > ttabel ($7,307 > 2,002$) dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan variabel Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F diperoleh Fhitung > Ftabel ($66,925 > 3,16$) dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan secara simultan variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis koefisien korelasi (R) menunjukan nilai sebesar 0,837. Jadi dapat disimpulkan hubungan antara Variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsels adalah sangat erat dengan Perolehan (83,7%).

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,701. Hal ini menunjukan besarnya kontribusi variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Lembaga Otoritas Jasa Keuangan Sumbangsels, sebesar 70,1%, sisanya sebesar 29,9% bisa dijelaskan / dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Dari kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan Disiplin, Pelatihan kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan yaitu antara lain:

Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan Minat karyawan dalam bekerja, dan harus selalu diperbarui.

Dalam memberikan pelatihan kepada Karyawan diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dan di harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang telah ditetapkan dapat berjalan atau dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Lembaga/Pemerintah.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus dianggap sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing karyawan.

Dibutuhkan partisipasi semua karyawan baik atasan dan bawahan di lingkungan kerja untuk selalu menegakkan tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin, Pelatihan yang bermanfaat serta memberikan Motivasi kepada seluruh karyawan.

Refrensi

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketujuh*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: CV. Alfabeta,
- H. Hadari Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anogara, Sinungan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)