



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 16041- 16051

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Awak Mobil Tangki (AMT) pada PT. Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung, Kota Padang

Ghina Raudhatul Jannah¹, Suhelmi Helia²

¹²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi” KBP” Padang

ghinaraudahtul@gmail.com, Suhelmihelia@akbpstie.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Awak Mobil Tangki (AMT) pada PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung Kota Padang. Produktivitas kerja AMT menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran distribusi bahan bakar minyak (BBM), namun berdasarkan data perusahaan masih ditemukan fluktuasi produktivitas yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teori signaling sebagai landasan teoritis. Populasi penelitian berjumlah 291 orang AMT, sedangkan sampel penelitian sebanyak 96 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling tertentu. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,887 ($>0,05$). Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($<0,05$). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) serta menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja AMT. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan dibandingkan pelatihan yang diberikan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan dalam mendukung kinerja distribusi perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam sektor transportasi dan logistik. Awak mobil tangki, yang bertanggung jawab untuk mengangkut dan mendistribusikan bahan bakar serta barang cair lainnya, memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Namun, produktivitas kerja awak mobil tangki sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (hasil kerja) dan input (sumber daya yang digunakan) dalam suatu proses kerja. Semakin tinggi produktivitas kerja, semakin efisien dan efektif suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan, baik dari segi efisiensi operasional maupun kualitas pelayanan yang diberikan.

PT Elnusa Petrofin merupakan anak perusahaan dari PT Elnusa Tbk (bagian dari Pertamina Group) yang bergerak di bidang jasa distribusi dan logistik bahan bakar minyak (BBM) serta energi lainnya. Salah satu unit operasionalnya berada di Integrated Terminal (IT) Teluk Kabung Kota Padang, Sumatera Barat. PT Elnusa Petrofin bertanggung jawab dalam mendistribusikan BBM dari terminal ke berbagai SPBU melalui Awak Mobil Tangki (AMT). AMT adalah karyawan yang memiliki tugas utama mengendarai mobil tangki, memastikan pengiriman BBM tepat waktu, serta menjaga keselamatan kerja dan keamanan muatan. Peran mereka sangat penting dalam mendukung kelancaran distribusi BBM di wilayah Sumatera Barat khususnya Kota Padang.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Awak Mobil Tangki (AMT) pada PT. Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung, Kota Padang

Tabel 1. Jumlah Awak Mobil Tangki (AMT) PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung Tahun 2022–2024

No	Tahun	Jumlah AMT
1	2022	195 AMT
2	2023	225 AMT
3	2024	291 AMT

Sumber: Data internal PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung, 2024

Berdasarkan data internal PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung, jumlah Awak Mobil Tangki (AMT) mengalami peningkatan signifikan dari tahun 2022 hingga tahun 2024. Pada tahun 2022, jumlah AMT tercatat sebanyak 195 orang. Kemudian pada tahun 2023, jumlah tersebut meningkat menjadi 225 orang, atau mengalami penambahan sebanyak 30 orang.

Table 2. Data Produktivitas Kerja AMT PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung Kota Padang

Bulan	Total Ritase	Total Volume (KL)	Produktivitas (%)
Jan	11200	89600	85%
Feb	11000	88000	82%
Mar	12000	96000	88%
Apr	12400	99200	90%
Mei	11800	94400	86%
Jun	12800	102400	92%

Sumber: Data internal PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung,

Berdasarkan kondisi operasional di lapangan, diketahui bahwa tidak semua mobil tangki melakukan satu kali perjalanan per hari, melainkan terdapat variasi antara 1 hingga 3 ritase tergantung jarak dan lokasi distribusi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan rata-rata 2 ritase per hari untuk menggambarkan kondisi yang lebih realistis. Dengan jumlah armada sebanyak ± 200 unit, maka total ritase per bulan diperkirakan berkisar antara 11.000 hingga 13.000 rit. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas distribusi BBM cukup tinggi dan bersifat fluktuatif mengikuti kebutuhan serta kondisi operasional di lapangan.

Berdasarkan tabel 1.2 produktivitas kerja Awak Mobil Tangki (AMT) dengan jumlah armada sebanyak ± 200 mobil tangki, terlihat bahwa total ritase dan volume distribusi BBM mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Total ritase berada pada kisaran 11.000 hingga 12.800 rit per bulan, yang mencerminkan tingginya aktivitas distribusi BBM. Hal ini dipengaruhi oleh variasi jumlah perjalanan per hari, dimana setiap mobil tangki dapat melakukan 1 hingga 3 ritase tergantung pada jarak tempuh dan lokasi distribusi.

Pada bulan Januari, total ritase tercatat sebesar 11.200 rit dengan volume distribusi sebesar 89.600 KL dan tingkat produktivitas sebesar 85%. Selanjutnya pada bulan Februari terjadi penurunan menjadi 11.000 rit dan produktivitas sebesar 82%, yang mengindikasikan adanya penurunan efisiensi kerja. Namun pada bulan Maret hingga April terjadi peningkatan ritase masing-masing sebesar 12.000 dan 12.400 rit dengan produktivitas mencapai 88% dan 90%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja operasional AMT. Pada bulan Mei kembali terjadi sedikit penurunan ritase menjadi 11.800 rit dengan produktivitas 86%, sebelum akhirnya mencapai puncaknya pada bulan Juni dengan total ritase sebesar 12.800 rit, volume distribusi 102.400 KL, dan tingkat produktivitas tertinggi sebesar 92%. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja AMT bersifat fluktuatif, namun cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah ritase dan volume distribusi BBM.

Fluktuasi produktivitas kerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja AMT belum sepenuhnya konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di lapangan. Ketidakstabilan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan kerja yang belum optimal sehingga keterampilan karyawan belum merata, disiplin kerja yang masih bervariasi dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta motivasi kerja yang berbeda-beda antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Alasan penelitian ini menggunakan data produktivitas kerja Awak Mobil Tangki (AMT) pada PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung Kota Padang adalah karena data tersebut mampu menggambarkan secara nyata kondisi kinerja karyawan di lapangan. Data produktivitas yang diukur melalui jumlah ritase dan volume distribusi BBM merupakan indikator yang relevan dalam menilai tingkat keberhasilan kerja AMT dalam

menjalankan tugasnya. Selain itu, data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas dari waktu ke waktu, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor utama yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016), pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam konteks pekerjaan Awak Mobil Tangki (AMT) yang memiliki tingkat risiko tinggi dan membutuhkan ketelitian, pelatihan yang tepat sangat diperlukan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Namun, apabila pelatihan yang diberikan belum optimal atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka karyawan cenderung tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang belum optimal.

Selain pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut Sondang P. Siagian (2014), disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dengan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keteraturan dan kelancaran operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu bekerja secara tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas dengan baik.

Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi pada Awak Mobil Tangki (AMT), masih terdapat ketidak konsistenan dalam ketepatan waktu dan pelaksanaan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja belum sepenuhnya optimal. Rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya efisiensi kerja, sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Abraham Maslow, motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam konteks pekerjaan AMT, motivasi kerja sangat diperlukan mengingat pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat tanggung jawab dan risiko yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta berusaha meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka karyawan cenderung bekerja kurang optimal, kurang berinisiatif, dan tidak berorientasi pada hasil, sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang tidak stabil.

Fenomena yang terjadi di PT Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung Kota Padang berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa produktivitas kerja Awak Mobil Tangki (AMT) masih mengalami ketidak konsistenan, yang terlihat dari fluktuasi jumlah ritase, total volume distribusi, jam kerja, serta tingkat ketepatan waktu. Jumlah tenaga kerja yang lebih banyak tidak selalu menghasilkan output yang lebih tinggi, serta jam kerja yang relatif panjang tidak selalu diikuti dengan peningkatan hasil kerja, sehingga menunjukkan adanya ketidak efisienan dalam pemanfaatan tenaga kerja dan waktu kerja. Selain itu, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara hasil tertinggi dan terendah serta variasi ketepatan waktu, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum stabil dan belum optimal, sehingga diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teori signaling, desain penelitian kuantitatif digunakan untuk menyelidiki Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Awak Mobil Tangki (AMT) pada PT. Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung, Kota Padang. Populasi didalam penelitian ini adalah Awak Mobil Tangki pada PT. Elnusa Petrofin IT Teluk Kabung, Kota Padang yang mana berjumlah 291 orang Awak Mobil Tangki. sampel dalam penelitian yaitu berjumlah 96.

Data primer Astutik (2020) meliputi identitas responden dan respon dampak komunikasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. penulis mengumpulkan data primer ini dengan mengirimkan kuesioner. Sedangkan Astutik (2020) menggambarkan data sekunder sebagai informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber aslinya dan berasal dari buku, artikel, dan sumber lain yang dikonsultasikan saat melakukan penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas). Kemudian melakukan uji Deskriptif (TCR), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (uji T).

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang menjadi objek penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 96 dan seluruhnya dapat diolah.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi responden penelitian.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20–30 Tahun	9	9,4
31–40 Tahun	32	33,3
41–50 Tahun	41	42,7
>50 Tahun	14	14,6
Total	96	100,0

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden berada pada rentang usia 41–50 tahun yaitu sebanyak 41 orang (42,7%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	6	100,0
Total	6	100,0

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4, Menyatakan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	85	88,5
D3	6	6,3
S1	5	5,2
Total	96	100,0

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden berpendidikan SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	36	37,5
6–10 Tahun	29	30,2
11–15 Tahun	25	26,0
> 15 Tahun	6	6,3
Total	96	100,0

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 6, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Analisis Statistik Deskriptif (TCR)

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Selain itu, digunakan analisis Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk mengetahui kategori penilaian responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 7. Hasil Olahan TCR Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Skor Aktual	TCR (%)	Kategori
Y1	412	85,83	Sangat Baik
Y2	414	86,25	Sangat Baik
Y3	403	83,96	Sangat Baik
Y4	436	90,83	Sangat Baik
Y5	396	82,50	Sangat Baik
Y6	402	83,75	Sangat Baik
Y7	412	85,83	Sangat Baik
Y8	414	86,25	Sangat Baik
Y9	404	84,17	Sangat Baik
Y10	436	90,83	Sangat Baik

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Rata-rata TCR = 86,62% (Sangat Baik)

Berdasarkan Tabel 7 hasil olahan TCR pada variabel produktivitas kerja, seluruh item pernyataan memiliki nilai TCR di atas 81%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja responden berada pada kategori sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada item Y4 dan Y10 dengan nilai TCR sebesar 90,83%, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 8 Hasil Olahan TCR Variabel Pelatihan (X1)

Item	Skor Aktual	TCR (%)	Kategori
X1.1	426	88,75	Sangat Baik
X1.2	412	85,83	Sangat Baik
X1.3	434	90,42	Sangat Baik
X1.4	410	85,42	Sangat Baik
X1.5	445	92,71	Sangat Baik
X1.6	426	88,75	Sangat Baik
X1.7	428	89,17	Sangat Baik
X1.8	412	85,83	Sangat Baik
X1.9	407	84,79	Sangat Baik
X1.10	444	92,50	Sangat Baik

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Rata-rata TCR = 88,82% (Sangat Baik)

Berdasarkan Hasil Tabel 8 olahan TCR pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa seluruh item berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata TCR sebesar 88,82%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dinilai sangat baik oleh responden. Nilai tertinggi terdapat pada item X1.5 dengan nilai 92,71%, yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang besar dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Rata-rata TCR = 81,63% (Sangat Baik)

Tabel 9. Hasil Olahan TCR Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	Skor Aktual	TCR (%)	Kategori
X2.1	451	93,96	Sangat Baik
X2.2	385	80,21	Baik
X2.3	423	88,13	Sangat Baik
X2.4	364	75,83	Baik
X2.5	349	72,71	Baik
X2.6	408	85,00	Sangat Baik
X2.7	405	84,38	Sangat Baik
X2.8	339	70,63	Baik

X2.9	383	79,79	Baik
X2.10	411	85,63	Sangat Baik

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 10 hasil olahan TCR variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata nilai sebesar 81,63% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan sudah tergolong baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun demikian, beberapa item seperti X2.5 dan X2.8 masih berada pada kategori baik, sehingga perlu adanya peningkatan kedisiplinan dalam beberapa aspek tertentu.

Tabel 10. Hasil Olahan TCR Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item	Skor Aktual	TCR (%)	Kategori
X3.1	431	89,79	Sangat Baik
X3.2	448	93,33	Sangat Baik
X3.3	422	87,92	Sangat Baik
X3.4	350	72,92	Baik
X3.5	411	85,63	Sangat Baik
X3.6	388	80,83	Baik

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Rata-rata TCR = 85,07% (Sangat Baik)

Berdasarkan Tabel 10 Hasil olahan TCR variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 85,07% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan cukup tinggi. Item dengan nilai tertinggi terdapat pada X3.2 dengan nilai 93,33%, yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik responden dalam bekerja sangat kuat.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan ketentuan bahwa item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05. r tabel pada penelitian ini menggunakan (0,30)

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,81	0,30	Valid
Y.2	0,87	0,30	Valid
Y.3	0,80	0,30	Valid
Y.4	0,48	0,30	Valid
Y.5	0,59	0,30	Valid
Y.6	0,44	0,30	Valid
Y.7	0,81	0,30	Valid
Y.8	0,87	0,30	Valid
Y.9	0,80	0,30	Valid
Y.10	0,48	0,30	Valid

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,30). Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,66	0,30	Valid
X1.2	0,73	0,30	Valid

X1.3	0,49	0,30	Valid
X1.4	0,74	0,30	Valid
X1.5	0,53	0,30	Valid
X1.6	0,58	0,30	Valid
X1.7	0,45	0,30	Valid
X1.8	0,67	0,30	Valid
X1.9	0,68	0,30	Valid
X1.10	0,73	0,30	Valid

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,30). Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 13 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,46	0,30	Valid
X2.2	0,76	0,30	Valid
X2.3	0,53	0,30	Valid
X2.4	0,57	0,30	Valid
X2.5	0,58	0,30	Valid
X2.6	0,74	0,30	Valid
X2.7	0,58	0,30	Valid
X2.8	0,74	0,30	Valid
X2.9	0,58	0,30	Valid
X2.10	0,70	0,30	Valid

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,30). Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,68	0,30	Valid
X3.2	0,55	0,30	Valid
X3.3	0,60	0,30	Valid
X3.4	0,79	0,30	Valid
X3.5	0,73	0,30	Valid
X3.6	0,73	0,30	Valid

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,30). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X3) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,884	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,817	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,811	6	Reliabel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11092>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Produktivitas Kerja (Y)	0,754	6	Reliabel
-------------------------	-------	---	----------

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 15 Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,163
Alpha	0,05
Kesimpulan	Normal

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 16 nilai signifikansi > 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,604	1,655	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,586	1,705	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,916	1,092	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 17, seluruh variabel memenuhi kriteria bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig	Al ph a	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,137	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,455	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,580	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 18, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 19. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	6,955
Pelatihan (X1)	0,020
Disiplin Kerja (X2)	0,348

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11092>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel	Koefisien Regresi
Motivasi Kerja (X3)	0,486

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Berdasarkan pada tabel 19 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 6,955 + 0,020X_1 + 0,348X_2 + 0,486X_3$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Persamaan regresi di atas pada konstanta bernilai 8,687 satuan, maksudnya jika variable Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja perawat bernilai 8,687 satuan.
2. Nilai koefisien Pelatihan (X1) sebesar 0,020satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan (X1) sebesar 1 satuan, maka Pelatihan (X1) meningkat sebesar 0,020 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,348satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan (X1) sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 0,348 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,486satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel 0,486sebesar 1 satuan, maka 0,486meningkat sebesar 0,486 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 20. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t table	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,142	1,985	0,887	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	2,660	1,985	0,009	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	8,587	1,985	0,000	Signifikan

Sumber: SPSS versi 26, data diolah peneliti 2026

Diperoleh Hasil penelitian Uji Parsial (Uji T) sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar $0,887 > 0,05$, sehingga H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai signifikansi sebesar $0,887 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada objek penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja secara langsung, kemungkinan disebabkan oleh materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau kurangnya penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wibowo (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja apabila pelaksanaannya tidak disertai dengan evaluasi dan pengawasan yang berkelanjutan. Penelitian serupa juga

dikemukakan oleh Hasibuan (2022) yang menjelaskan bahwa pelatihan hanya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja apabila materi pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t parsial, Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mematuhi peraturan, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Sagala (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain oleh Sutrisno (2022) juga mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena mencerminkan tingkat kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki inisiatif, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu dalam organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,887 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Referensi

1. Agustin. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan PT. Putra Baru Sentosa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112–123.
2. Alghivari. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Serang. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pelatihan*, 4(1), 45–56.
3. Aminah. (2021). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 1–62.
4. Dharmawan, E., & Putri, R. A. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(3), 210–219.
5. Dinandra. (2023). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 55–66.
6. Dinata, J., & Sari, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 98–107.
7. Harjono, D., & Prasetyo, A. (2019). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 33–42.
8. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Khoiriyah, N., Handayani, S., & Putra, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120–131.
10. Kilvin, M. S. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 75–86.
11. Mufti, M. M. (2020). Pengaruh kinerja karyawan dan pelayanan perizinan Dinas Pendidikan terhadap kepuasan lembaga pendidikan di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pelayanan Publik*, 6(2), 101–110.
12. Nduru. (2022). Indikator produktivitas kerja dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 14–23.

13. Rohim, A. (2022). Peran keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 89–98.
14. Sudjiman, N., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi Modern*, 5(3), 201–210.
15. Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
16. Susanti, R., Salfadri, & Yuniarti, D. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 8(1), 44–56.
17. Wahyuningsih. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 4(2), 67–76.
18. Winarsih, S., Veronica, L., & Andika, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 88–99.