



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima

Mutiara¹, Firmansyah Kusumayadi²

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia ^{1,2}

*Email Korespondensi: firmansyah90.stiebima@gmail.com

Diterima: 07-07-2025 | Disetujui: 14-07-2025 | Diterbitkan: 16-07-2025

ABSTRACT

This study aims to determine whether training and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity at the Regional Personnel Agency (BKD) of Bima Regency. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was 62 employees consisting of 30 Civil Servants, 9 Government Employees with Work Agreements, 16 Honorary employees and 7 volunteer employees. The sample in this study was 39 Civil Servants with the sampling technique used was purposive sampling. Data collection techniques used observation, questionnaires, documentation. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficients, t tests and f tests with the help of SPSS version 26 for Windows. The results of the study indicate that there is a significant partial positive effect of training on employee work productivity, a partial positive and significant effect of work discipline on employee work productivity, and a simultaneous positive and significant effect of training and work discipline on employee work productivity at the Regional Personnel Agency (BKD) of Bima Regency.

Keywords: Training, Work Discipline, Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 30 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 9 orang, Honorer 16 orang dan pegawai sukarela sebanyak 7 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang Aparatur Sipil Negeri dengan teknik sampling digunakan yaitu tehnik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Mutiara, & Firmansyah Kusumayadi. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 542-555. <https://doi.org/10.63822/0fyg3w36>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan keberlanjutan operasional. SDM mencakup individu yang bekerja di dalam organisasi, yang membawa keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman untuk mendukung keberhasilan organisasi. Dalam pengelolaannya, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak inovasi, kolaborasi, dan produktivitas. Pengelolaan SDM yang efektif berfokus pada berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, hingga kesejahteraan pegawai. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong keterlibatan pegawai, dan meningkatkan efisiensi. Dalam konteks persaingan global, pengelolaan SDM juga berperan penting dalam membangun daya saing organisasi melalui pengembangan kompetensi dan adaptabilitas terhadap perubahan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan organisasi. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam organisasi, berarti laba organisasi dan produktivitas meningkat. Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018:91). Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik di organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja pegawai itu sendiri, (Siswadi, 2016). Produktivitas menurut A.Danadjaja (2016) yaitu tenaga kerja belum sepenuhnya dalam seluruh kegiatan suatu organisasi, tetapi produktivitas yang paling menentukan berasal dari tenaga kerja, namun sulit untuk dimengerti dan dikelola.

Salah satu faktor yang disebutkan Menurut (Sedermayanti, 2016:187) pelatihan merupakan usaha mengurangi atau juga menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku spesifik pekerjaan dalam pengaturan pelatihan. Biasanya, pelatihan berfokus pada memberi staf kemampuan khusus atau membantu mereka memperbaiki kekurangan kinerja (P & Hasyim 2021:42). Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatan agar lebih terampil dan mampu melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan. Artinya, program pelatihan pegawai adalah suatu cara untuk menanamkan pengetahuan dan kemampuan tertentu kepada pegawai agar mereka menjadi lebih berpengetahuan serta memiliki sikap yang lebih positif. Pegawai dibantu dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan karir mereka dan membantu mengembangkan tanggung jawab mereka di masa depan melalui pelatihan. Menurut Widodo (2015) Pelatihan yaitu kegiatan aktivitas seseorang untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan agar professional dalam bidangnya.

Menurut (Mangkunegara, 2017:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Di sisi lain, jika pekerja mengikuti aturan organisasi, mereka akan memiliki disiplin kerja yang kuat. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Pringkatara, 2022). Menurut (Setyanti & Audiva, 2022:18) Disiplin kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena setiap orang membutuhkan

aturan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. Demikian pula organisasi menuntut pekerja yang memiliki disiplin kerja agar dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah tindakan meminta pertanggung jawaban pekerja untuk mengikuti semua peraturan di tempat kerja. Pegawai yang sering melanggar standar organisasi menunjukkan kurangnya disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait pelatihan kerja yang dirasakan oleh pegawai BKD Kabupaten Bima. Pelaksanaan pelatihan kerja di BKD kabupaten bima menggunakan kombinasi tatap muka dan daring (online), dengan dilaksanakan pelatihan secara daring (online) masih ada beberapa pegawai yang merasa kurang interaksi secara langsung dan itu sangat mempengaruhi pemahaman pegawai terhadap materi yang disampaikan. Permasalahan terkait Disiplin kerja yaitu kehadiran dan ketepatan waktu yang disebabkan oleh tingginya tingkat keterlambatan pegawai, masih ada beberapa pegawai yang menund pekerjaan dan kurang tanggung jawab dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak hadir seperti sakit, datang terlambat dan ijin tanpa keterangan (alpa). Permasalahan terkait Produktivitas kerja yaitu diketahui bahwa produktivitas yang ditinjau dari evektifitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pegawai harus dilatih untuk melakukann tugas dan komitmen mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Semakin baik pelatihannya, semakin besar tingkat produktivitas pegawai. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dimana individu non manajerial memperoleh informasi teknis dan kemampuan untuk tujuan tertentu dengan menggunakan teknik yang sistematis dan terkontrol (Damastara & Sitohang 2020:4). Pekerjaan yang dilakukan oleh personel yang telah mengikuti pelatihan yang dimaksud dengan mudah dipahami adalah kemampuan untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari secara jelas dan benar sesuai petunjuk (Hartono & Siagian 2022:223). Menurut Andrew E. sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:44), Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pada dasarnya pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara lain para manger dan pegawai itu sendiri yang terkadang berhalangan mengikuti ketika ada program pelatihan. Indikator-indikator pelatihan menurut (Sri Wahyuningsih, 2019) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Tujuan Pelatihan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pelatihan juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan organisasi.
- 2) Materi Materi yang diajarkan adalah informasi, konsep, atau keterampilan yang disampaikan

*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Kabupaten Bima
(mutiara, et al.)*

- dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu.
- 3) Metode yang digunakan merujuk pada cara atau pendekatan tertentu yang diterapkan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan suatu masalah dalam sebuah penelitian, proyek, atau aktivitas lainnya.
 - 4) Kualifikasi peserta adalah seperangkat kriteria atau syarat yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.
 - 5) Kualifikasi pelatih adalah standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk menjadi pelatih.

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sejenis pengendalian diri yang mungkin sesuai dengan kondisi yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi sangat membutuhkan semangat dan disiplin kerja para pekerjanya untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai harus lebih antusias dengan pekerjaannya (Rinda et al., 2022:161). Menurut (Setyanti & Audiva, 2022:18) Disiplin kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena setiap orang membutuhkan aturan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. Demikian pula organisasi menuntut pekerja yang memiliki disiplin kerja agar dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Disiplin lain, jika pekerja mengikuti aturan perusahaan, mereka akan memiliki disiplin kerja yang kuat. Menurut Hindriari (2018:94) Disiplin Kerja adalah kesadaran mengacu pada sikap seseorang secara sukarela mentaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mentaati dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku dalam organisasi, sedangkan kesediaan mengacu pada perilaku dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan tertulis organisasi. Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut (Firmansyah & Mistar, 2020:206) sebagai berikut :

- 1) Kehadiran : Kehadiran adalah kondisi atau keadaan seseorang berada di suatu tempat pada waktu tertentu, baik secara fisik maupun virtual, untuk memenuhi tanggung jawab, kegiatan, atau tujuan tertentu. Kehadiran sering dikaitkan dengan partisipasi, keterlibatan, dan kontribusi seseorang dalam suatu konteks, seperti pekerjaan, pendidikan, atau acara sosial.
- 2) Ketepatan waktu : Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas, kewajiban, atau menghadiri suatu kegiatan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- 3) Ketaatan : Ketaatan adalah sikap patuh dan tunduk terhadap aturan, perintah, atau ketetapan yang berasal dari otoritas tertentu, Ketaatan mencerminkan rasa tanggung jawab, penghormatan, dan kesadaran seseorang terhadap kewajibannya untuk menjalankan apa yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.
- 4) Tanggung jawab : Tanggung jawab adalah kewajiban untuk menanggung atau mempertanggung jawabkan sesuatu yang dilakukan atau dipercayakan, baik kepada diri sendiri, orang lain, maupun kepada orang lain.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Hindriari (2018:94) Produktivitas didefinisikan sebagai pemanfaatan terpadu sumber daya dan keterampilan manusia, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber daya

lainnya untuk pertumbuhan dan peningkatan kualitas hidup seluruh masyarakat. Keharusan meningkatkan produktivitas tenaga kerja akan memotivasi setiap bisnis, besar atau kecil. (Mentari & Anandita, 2020:63). Kehadiran pegawai sangat penting untuk bisnis; berapapun jumlah pekerjanya, jika banyak yang tidak masuk kerja maka kualitas kerja pegawai akan sulit dicapai. Menurut (Kurniawan et al., 2022:597) Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan ide universal yang berlaku untuk semua sistem, karena setiap tindakan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas pegawai pada hakikatnya adalah penjumlahan dari semua aktivitas yang dilakukan oleh pekerja selama periode waktu tertentu. Menilai kehadiran pegawai adalah salah satu perhatian yang harus diperhatikan organisasi ketika mengevaluasi pekerjaan pegawainya.

Menurut Siagian (2021:209) ada empat indikator produktivitas yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- 1) Pengetahuan (knowledge) adalah kesadaran atau pemahaman terhadap sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran
- 2) Keterampilan (skill) adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreativitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna.
- 3) Kemampuan adalah kesanggupan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
- 4) Sikap merupakan perasaan atau keadaan mental yang menunjukkan kesukaan atau ketidaksukaan terhadap suatu objek atau orang.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016), Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Pelatihan Berpengaruh positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima
- H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima
- H3 : Diduga Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultanl Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019) yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan *skala likert*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Kabupaten Bima
(mutiara, et al.)*

Kabupaten Bima sebanyak 62 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 30 orang, P3K 9 orang, honor daerah 16 orang, honor sukarela 7 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang ASN yang berada pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti Sugiyono, (2016). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 26 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

X1 (Pelatihan)	X2 (Disiplin Kerja)	Y (Produktivitas Kerja)	Nilai Batas	Keterangan valid
0,490	0,653	0,507	0,300	Valid
0,680	0,805	0,607	0,300	Valid
0,841	0,704	0,530	0,300	Valid
0,721	0,777	0,769	0,300	Valid
0,719	0,656	0,607	0,300	Valid
0,592	0,701	0,791	0,300	Valid
0,589	0,526	0,736	0,300	Valid
0,768	0,742	0,812	0,300	Valid
0,574	0,634	0,531	0,300	Valid
0,728	0,446	0,665	0,300	Valid

Sumber. Data Primer Diolah spss, (26)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Pelatihan (X1) , Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai jika item-total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Standar	Ket
Work Life Balance	0,860	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,861	0,600	Reliabel
Semangat Kerja	0,835	0,600	Reliabel

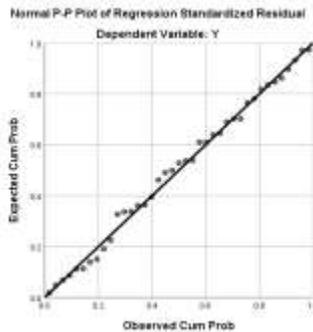
Sumber: Data Primer Diolah spss, (26)

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Kabupaten Bima
(mutiara, et al.)

Berdasarkan tabel 2 di atas , hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil uji Normalitas

Berdasarkan gambar uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas tidak terdapat gejala normalitas. Dan uji normalitas diperkuat dengan uji kolmogorof smirnov sebagai berikut

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38582256
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.060
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari table di atas terlihat bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

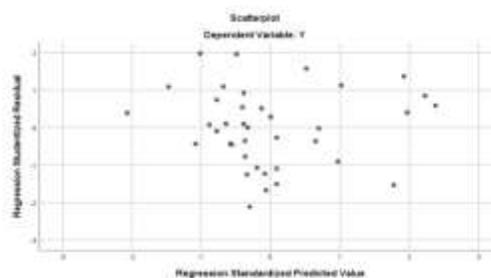
Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Pelatihan(X1)	.518	1.931
Disiplin Kerjai (X2)	.518	1.931

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan table 4 uji multikolinearitas di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance $0,518 > 0,100$ dan nilai VIF $1.931 > 10.00$.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3. Uji heterokedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heterokedastisitas ini disebabkan tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.718	2.451	2.254

a. Predictors: (Constant) Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari table 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Witson sebesar 2,254 dengan jumlah sampel 39 (n) dan jumlah variable independen 2(k) lebih besar dari batas atas (dL) yakni 1,3537 dan kurang dari (4-Du) = 1,5872 =2,4128 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	1.763	3.818		.462	.467		
Pelatihan	.601	.123	.587	4.904	.000	.518	1.931
Disiplin Kerja	.338	.120	.337	2.820	.008	.518	1.931

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y=1.763+0,601X_1+0,338X_2$$

- Konstantan = a = 1,736 artinya jika Pelatihan dan Disiplin Kerja konstan atau sama dengan nol maka Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima akan naik sebesar 1,763.
- Koefisien variable = b1 = 0,601 artinya jika Pelatihan naik sebesar 1% dimana Pelatihan konstan, maka Pelatihan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,601.
- Koefisien variable = b2 = 0,338 artinya jika Disiplin Kerja naik sebesar 1% dimana Disiplin Kerja konstan, maka Disiplin Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,338.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil uji koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.718	2.451	2.254

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 9 nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,856. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja sangat kuat sebesar 0,856 (85,6%).

Tabel 8. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.718	2.415	2.254

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

c. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

d.

Berdasarkan Tabel 9 di atas nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,733 atau 73,3%. Artinya pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima yaitu sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. Uji T

Tabel 10. Hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.763	3.818		.462	.647
	Pelatihan	.601	.123	.587	4.904	.000
	Disiplin Kerja	.338	.120	.337	2.820	.008

a. Dependent Variable:Produktivitas Kerja

1) Pengujian Hipotesis Pertama Pelatihan

Dari tabel 11 diatas terlihat nilai sig. Untuk Pelatihan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu 4,904 lebih besar dari nilai t tabel atau $4,904 > 2,028$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (**H1 diterima**). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja, maka produktivitas kerja semakin meningkat. Hal ini karena pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan efisiensi pegawai, yang berdampak positif pada produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nabila Arsyi Lubis (2021) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

2) Pengujian Hipotesis kedua Disiplin Kerja

Dari tabel 11 diatas terlihat nilai sig. untuk model Produktivitas Kerja (X2) sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,005$), ($0,008 > 0,005$) dan nilai t hitung yaitu 2,820 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 ($2,820 > 2,028$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (**H2 Diterima**). Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi produktivitas mereka atau sebaliknya. Penerimaan H2 menguatkan pentingnya peran disiplin kerja sebagai faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam sebuah organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian M. Yusuf (2015) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen.

Tabel 11. Hasil Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	594.006	2	297.003	49.431	.000 ^b
Residual	216.302	36	6.008		
Total	810.308	38			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian secara simultan pada tabel di atas. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $49.431 > 3.26$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima. Dengan demikian (**H3 diterima**). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian M. Yusuf (2015) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

1. Hasil pembahasan secara parsial atau uji signifikan mengenai Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima.
2. Hasil pembahasan secara parsial atau uji signifikan mengenai Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima.
3. Hasil pembahasan berdasarkan uji simultan mengenai Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima.

SARAN

1. Bagi Instansi
Pelatihan Kerja yang telah diterapkan harus lebih ditingkatkan lagi dan dipertahankan agar produktivitas kerja pegawai meningkat dan sesuai dengan harapan serta tujuan pegawai dan organisasi. Terkait dengan Disiplin Kerja seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan melaksanakan oleh semua pihak tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia agar tidak terjadi kelengahan, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenan dengan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terkait hubungannya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai serta menambah variable lain seperti beban kerja, stress kerja, kompensasi non finansial dan iklim kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadilah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 200-215.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akutansi Dan Manajemen*,(1), 52-64.

- Kadir, C. P. S., Wulandari, R., Yusri, N., Tanawali, J., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 517-523.
- Lubis, N. A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 76-86.
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38.
- Novita, L., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Duta Multi Karya. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1).
- Osman, I. R., & Shafenti, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Serdang 13 Jakarta. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 32-36.
- Putri, F. N., & Sari, S. Y. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 1(4), 287-302.
- Samad, A., & Yusuf, M. (2015). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. *Jurnal kebangsaan*, 4(7), 103602.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.