

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
PRODUKTIFITAS PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama** : RIZKY AMANDA  
**NPM** : 1605160597  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 01 Juni 2020, puku 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIZKY AMANDA  
NPM : 1605160597  
Program Studi : MANAJEMEN -  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA  
MEDAN

Dinyatakan : (B\*) *Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

  
(Dr. TAJAR PASARIBU, SE., M.Si)

**Penguji II**


  
(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M)

**Pembimbing**


  
(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

  
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

**Sekretaris**

  
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : RIZKY AMANDA  
NPM : 1605160597  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktifitas Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.**

**RIZKY AMANDA**

Program Studi Manajemen

Email : rizkyamanda18@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktifitas Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang dalam sampel sebanyak 61 Orang. Teknik analisis data menggunakan metode Uji Asumsi klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t (uji parsial), Uji F (uji simultan) dan Koefisien Determinasi (R-Square).

Hasil penelitian diperoleh nilai uji t ada pengaruh signifikan Pelatihan Secara Signifikan Terhadap Produktifitas pegawai dengan nilai thitung  $4.353 > ttabel 2.001$  signifikan  $0,00 < 0,05$ . Ada pengaruh Disiplin secara signifikan terhadap Produktifitas dengan nilai thitung  $2.958 > ttabel 2.001$  signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji F ada pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin Secara Signifikan dan Simultan terhadap produktifitas pegawai dengan nilai Fhitung  $31.922 > Ftabel 3.15$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai R-Square adalah 39,9%. Hal ini berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 50,8%, sisanya 49,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin, Produktifitas.**

## **ABSTRACT**

### **The Effect of Work Training and Dicine on Employee Productivity at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.**

**RIZKY AMANDA**

Manajement Study Program

Email : rizkyamanda18@gmail.com

This study aims to determine the effect of Training and Discipline on Employee Productivity of the Medan City One-Stop Investment and Service Office Staff. The population in this study were 61 employees in the sample. Data analysis techniques using the classical assumption test method, multiple linear regression, t test (partial test), F test (simultaneous test) and coefficient of determination (R-square).

The results obtained by t test value there is a significant effect of training on employee productivity with a value of  $t_{count} 4.353 > t_{table} 2.001$  significant  $0.00 < 0.05$ . There is a significant influence of Discipline on Productivity with a value of  $2.958 > t_{table} 2.001$  significant  $0.000 < 0.05$ . F test results there is an influence between Training and Discipline Significantly and Simultaneously on employee productivity with a value of  $F_{count} 31.922 > F_{table} 3.15$  and significant  $0.000 < 0.05$  and the value of R-Square is 39.9%. This means that the contribution of the independent variable to the dependent variable by 50.8%, the remaining 49.2% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords: Training, Discipline, Productivity.**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirrobil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagian salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan studi Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril dan materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua saya tercinta Ayah Abdul Latif dan Ibunda Derita Wati dan seluruh keluarga saya, yang telah memberikan seluruh semangat dan bantuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr.Agussani,M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,S.E.,M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jufrizen, DR., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E, M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak/Ibu dosen yang telah berjasa dan telah memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh staff Bapak/Ibu Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu terimakasih atas bantuan dan bimbingannya selama penulis melakukan proposal skripsi.
12. Kepada teman-teman tercinta Edi Susanto Rambe, Febriza Rangkuti, Aprilia Damayanti, dan Calvin Habibi Putra. Terima kasih atas bantuan

dan semangatnya yang telah mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga ALLAH SWT memberikan imbalan dan pahala nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis terima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalamu'alaikum. Wr.Wb*

Medan,            Februari 2020  
Penulis

**Rizky Amanda**  
**NPM.1605160597**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Produktivitas .....	11
2.1.1.1 Pengertian Produktifitas.....	11
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas .....	12
2.1.1.3 Manfaat Produktifitas .....	14
2.1.1.4 Indikator Produktifitas .....	14
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan .....	17
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja .....	18
2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja .....	19
2.1.3 Disiplin Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Disiplin .....	21
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	22
2.1.3.3 Indikator Disiplin .....	24
2.2 Kerangka Konseptual .....	25
2.3 Hipotesis .....	30
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	31
3.2 Defenisi Operasional .....	31
3.2.1 Produktifitas .....	31
3.2.2 Pelatihan .....	32
3.2.3 Disiplin .....	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.3.1 Tempat Penelitian.....	33
3.3.2 Waktu Penelitian .....	33
3.4 Teknik Penagmbilan Sampel .....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	37

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Deskripsi Data.....	45
4.1.1 Karakteristik Identitas Responden .....	45
4.1.2 Deskripsi Variabel.....	46
4.2 Analisis Data.....	52
4.2.1 Uji Validitas .....	52
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	54
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.2.4 Hasil Pengolahan Data .....	58
4.3 Pembahasan .....	64
 <b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	 <b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saram.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas .....	27
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktifitas .....	28
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	42
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskasdisitas .....	56
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Uji T Pelatihan .....	60
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Uji T Disiplin .....	61
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Uji F.....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Produktivitas .....	32
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan Kerja .....	33
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	33
Tabel 3.4 Waktu Penelitian .....	33
Tabel 3.5 Penentuan Strata Sampel .....	34
Tabel 3.5 Jumlah Sampel .....	36
Tabel 3.6 Item-Item dan Skor .....	37
Tabel 4.1 Skala Likert .....	45
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Usia .....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel 4.5 Daftar Pernyataan Variabel Pelatihan .....	47
Tabel 4.6 Daftar Pernyataan Variabel Disiplin .....	49
Tabel 4.7 Daftar Pernyataan Variabel Produktifitas .....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji T .....	60
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji F .....	62
Tabel 4.16 Nilai R Square .....	63

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sulaeman (2014), Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Salinding (2011), Produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Dinas Penanaman modal, Produktivitas pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu kota medan dapat dilihat dari menurunnya Peningkatan Iklim dan Realisasi Investasi di Kota Medan, pada tahun 2018 senilai Rp. 687.777.596 (enam ratus delapan puluh tujuh juta tujuh ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus sembilan puluh enam rupiah) menurun pada tahun 2019 menjadi Rp. 524.369.330 (lima ratus dua puluh empat jutan tiga ratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tiga puluh rupiah), hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pelayanan di tahun 2019 menurun cukup signifikan di banding dengan tahun sebelumnya.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat

memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan.

Menurut Brotoharsojo et al., (2003), Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi, instansi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka instansi lembaga pelayanan publik diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada pegawai lama maupun pegawai baru. Bagi pegawai lama perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Menurut Rizal & Radiman (2019) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dalam hal ini adanya beberapa karyawan yang kurang semangat dalam melakukan program pelatihan yang diberikan perusahaan agar karyawannya memiliki peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya karena banyak faktor yang mendukung kurang semangat karyawan seperti waktu pelatihan terlalu lama yang mungkin membuat karyawan bosan dan metode pelatihan yang digunakan masih terbilang biasa saja hal ini yang menyebabkan karyawan bermalas-malasan dalam mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Marjaya & Pasaribu (2019) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para pegawai telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada lembaga instansi atau organisasi maupun pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi instansi atau



organisasi juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas lembaga dan pegawai.

Pelatihan yang diterapkan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan kantor, maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya. Serta mempersiapkan pendidikan bagi para pegawai kantor dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilan, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja khususnya dalam melaksanakan pelayanan publik.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu kota Medan, ditemukan belum optimalnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan masih adanya komplain dari pelanggan tentang pelayanan kepada pelanggan baik dari segi waktu penyelesaian masalah dan SOP pelaksanaan pekerjaan, pegawai masih belum bisa mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan sehingga proses pelayanan cenderung tidak efisien dan berlarut-larut, birokrasi yang rumit juga menjadi kendala bagi pegawai untuk bekerja sehingga perlu dilakukan pelatihan rutin bagi para pegawai.

Sebagaimana halnya dengan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. yang memegang peranan penting dalam menggerakkan perekonomian rakyat khususnya dalam rangka pembinaan dan peningkatan kualitas investasi dan penerimaan retribusi daerah, peningkatan

pendapatan dan kesejahteraan ekonomi diharapkan akan semakin memperkuat fundamental ekonomi nasional.

Berdasarkan hasil survei pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Kota Medan, termasuk wawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah pegawai, ternyata tidak semua pegawai pada Dinas tersebut masuk kerja tepat pada waktunya, terdapat beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan dari jam masuk kantor yaitu pada pukul 08:00, para pegawai juga sering keluar atau berpergian ketika jam kerja, hal ini mengakibatkan mundurnya waktu pelaksanaan tugas dari masing-masing pegawai.

Penurunan Efektivitas dan Effisiensi dalam pelayanan diatas menunjukkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya Kurangnya Pelatihan dan kurangnya tingkat Disiplin karyawan. Meskipun Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan telah melaksanakan pelatihan berupa diklat dan prajabatan bagi pegawai, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena pelayanan yang dihasilkan masih sama dengan ketika karyawan belum mengikuti pelatihan. Terkait prestasi karyawan ternyata karyawan yang mengikuti pelatihan belum menghasilkan pelayanan yang kualitasnya lebih baik daripada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering

izin. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Menurut penelitian Mutholib (2019) Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan *feedback* terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta *punishment* (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa penurunan produktivitas pelayanan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kurangnya pelatihan dan kurangnya tingkat disiplin karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Karyawan terhadap Produktivitas Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan ditemukan masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya tingkat efektifitas dan efisiensi pegawai dalam melakukan pelayanan izin investasi dan retribusi daerah.
2. Pegawai masih belum terlalu menguasai bidang pekerjaan serta sop yang di berikan oleh instansi, sehingga sering terjadi komplain dari

pelanggan.

3. Rendahnya tingkat disiplin para pegawai, masih kurangnya dan perlu ditingkatkannya kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran tepat waktu, masuk dan pulang kerja, serta pemanfaatan waktu istirahat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak terlalu luas maka perlu kiranya di lakukan pembatasan masalah. Masalah yang akan di bahas adalah bagaimana pengaruh Pelatihan dan Disiplin pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka dapat di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas karyawan pada PT Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kota Medan.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Produktivitas Karyawan Pada DINAS Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kota Medan.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kota Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

### **1. Bagi Peneliti**

Bagi penulis diharapkan penelitian ini sebagai sarana dalam mengembangkan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

### **2. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai yang berkenaan dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.

### **3. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa/i UMSU, untuk melakukan analisis terhadap

peningkatan kinerja karyawannya dalam upaya untuk melakukan pengembangan prestasinya.

4. Bagi Peneliti berikutnya

Bagi pihak lain dalam hal ini akademis penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Produktivitas**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (M. S. P. Hasibuan, 2016).

Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. (Wibowo, 2014)

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, system tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. (Wibowo, 2014)

Peningkatan produktivitas kerja mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofi dan sistem". Sutomo dalam (Anoraga, 2009). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah

hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang karyawan yang baik dan pencapaian tujuan usaha agar dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan juga bisa dilihat dari rasio atau perbandingan antara *output* dengan *input*. Dimana *output* adalah waktu yang dihasilkan dari karyawan dalam mengerjakan suatu gangguan, sedangkan *input* adalah jumlah karyawan dalam mengerjakan suatu gangguan.

### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Simanjuntak dalam yaitu antara lain:

#### **1. Pelatihan**

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai perlengkapan kerja saja, tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan, para karyawan dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar, tepat dan dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan sebelumnya.

#### **2. Mental dan Kemampuan Fisik**

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.



### 3. Hubungan Antara Bawahan dan Atasan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Selanjutnya menurut Hasibuan, (2016), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin kerja
4. Motivasi
5. Gizi dan kesehatan
6. Tingkat penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Hubungan industrial
10. Teknologi
11. Sarana produksi
12. Manajemen

### 13. Kesempatan berprestasi

#### **2.1.1.3 Manfaat Produktivitas**

Manfaat dari Produktivitas Kerja Menurut Sinungan (2003) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembang karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.1.1.4 Indikator Produktivitas**

Indikator Produktivitas Kerja Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Menurut Salinding (2011) produktivitas memiliki dua indikator :

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Gomes, (2003), indikator – indikator dalam penilaian produktivitas kinerja meliputi :

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (skills)
3. Kemampuan (abilities)
4. Sikap (attitudes)
5. Perilaku (behaviors)

Menurut Sutrisno (2011) untuk mengukur produktivitas kerja, dibutuhkan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Berikut ini penjelasan dari indikator produktivitas kerja di atas:

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
- 2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat Kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari yang kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan Diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan maupun dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.1.2 Pelatihan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial". Pendidikan berorientasi pada teori dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*. (M. S. P. Hasibuan, 2004)

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan". Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. (Sudarmanto, 2009)

Menut Rachmawati, (2008) Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja, bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 2009)

Dari beberapa pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha yang dilakukan dalam meingkatkan kemampuan karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab kerjanya dengan baik. Pelatihan

merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### **2.1.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Sekaran, (2009) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moral-nya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.
2. Pengawasan kurang. Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
3. Kecelakaan yang lebih sedikit. Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.
4. Kemungkinan promosi. Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi aset bagi organisasi.

5. Peningkatan produktivitas. Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang dan sumber daya jika karyawan terlatih.

### **2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Siagian, (2004) pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

#### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

#### **2. Kemampuan Berpikir**

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang

melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

### 3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

### 4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

Sementara Menurut Rivai & Sagala, (2013) Indikator Pelatihan Kerja adalah :

1. Kualitas Materi Pelatihan
2. Kualitas Metode Pelatihan
3. Kualitas Instruktur Pelatihan
4. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan
5. Kualitas Pelatihan



### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Pengertian Disiplin Kerja Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai & Sagala, 2013)

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Sinungan, (2003) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Disiplin suatu perusahaan dikatakan

baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan Disiplin dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat Disiplin karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan, (2003) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat Disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan

masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan Disiplin karyawan rendah.

## 2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan Disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, Disiplin karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

## 3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan Disiplin karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik Disiplin karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil Disiplin karyawan menjadi rendah.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya Disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan Disiplin yang baik pula.

## 5. Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara Disiplin, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara Disiplin karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan Disiplin yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Disiplin karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Ketegasan ditentukan perusahaan.

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator diatas yaitu

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner atau tidak disiplin, sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 2.2 Kerangka Konseptual

“Kerangka konseptual adalah unsur pokok penelitian yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen”.(Sugiyono, 2014)

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian, (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

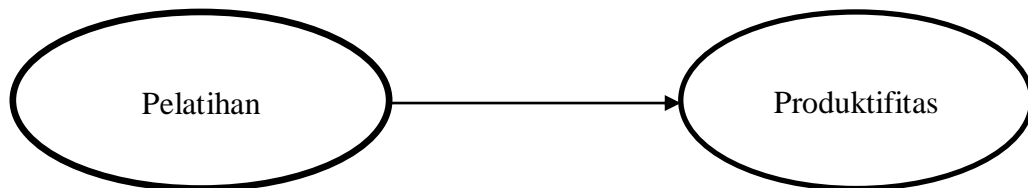
Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Mujiatun, (2015), Pelatihan berpengaruh terhadap signifikan terhadap kompetensi dan produktifitas pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, berdasarkan penelitian diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kompetensi pegawai (Y) 5,288 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa pelatihan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Munthe & Ichsan, (2015) Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis (uji t) dapat diinterpretasikan bahwa nilai thitung variabel pelatihan kerja (X) adalah sebesar 75.978 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000, thitung variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 79.151 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktifitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gumilar, (2019), Variabel Pelatihan secara parsial mempengaruhi Produktivitas Kerja. Hal ini berarti terdapat hubungan yang nyata antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Elizar & Tanjung, (2018) hasil penelitian maka diperoleh nilai thitung untuk variable motivasi sebesar 4,671 yang dimana lebih besar dari ttabel (2,011) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H0 ditolak untuk variabel pelatihan, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli

Serdang. Hal ini berarti berdasarkan hasil pernyataan responden penulis menyimpulkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara parsial.



**Gambar 2.1**

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Karyawan**

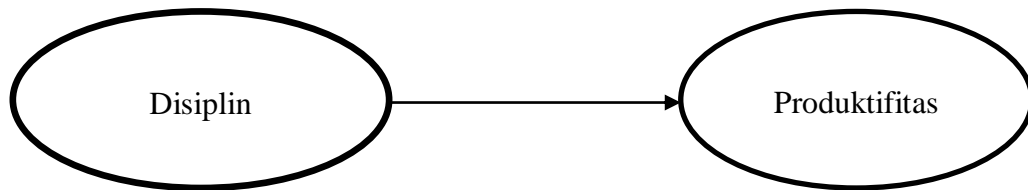
#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh Dinas Penanaman modal, karena dalam suasana disiplinlah karyawan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja Dinas Penanaman Modal masih rendah, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan Dinas Penanaman Modal salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Arianty, (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap produktifitas, hal itu ditunjukkan oleh  $t$  hitung sebesar 4.093 dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa

makin tinggi variable kedisiplinan semakin baik produktifitas yang diterima.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Arda, (2017), secara serentak menunjukkan bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung (2,74) > t tabel (2,042) artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satuan.



**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Disiplin terhadap Produktifitas Karyawan**

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

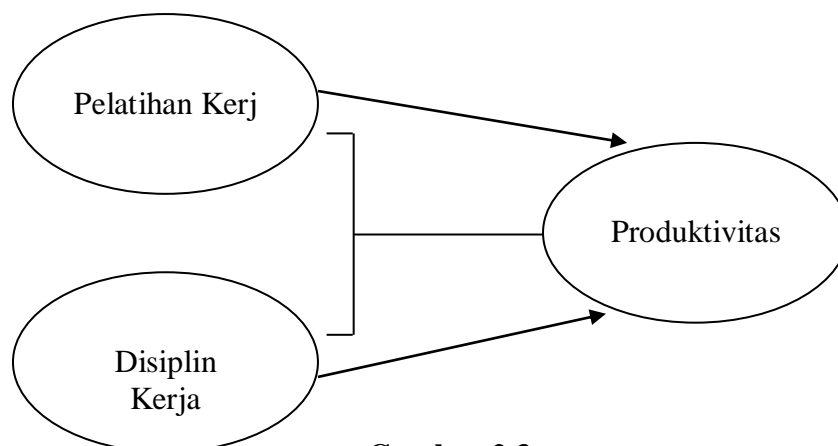
Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014).

Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan Dinas Penanaman



Modal dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di Dinas Penanaman Modal agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan Dinas Penanaman Modal tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Penelitian Siswadi, (2016) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa, berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan uji hipotesis simultan diketahui nilai adalah 19,209 sedangkan adalah 3,14 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti berada di daerah penerimaan  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Hal ini dikarenakan  $19,209 > 3,14$ . Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 2.3**

**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan (*deduced*) dari teori yang telah ada.

Selain itu, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2014)

Sebagai asumsi atau jawaban sementara, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas
2. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas
3. Adanya pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, 2020).

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas atau variabel terikat). (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2013)

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi Operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. (Sugiyono, 2012)

##### **1. Produktivitas (Y)**

Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. (Wibowo, 2014)

**Tabel 3.1**  
**Indikator Produktivitas**

Variabel	Indikator
Produktivitas	Kemampuan
	Meningkatkan hasil yang dicapai
	Semangat Kerja
	Pengembangan Diri
	Mutu
	Effisiensi

Sumber: Sutrisno (2011)

## 2. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. (Sudarmanto, 2009)

**Tabel 3.2**  
**Indikator Pelatihan Kerja**

Variabel	Indikator
Pelatihan Kerja	Pengetahuan
	Kemampuan Berfikir
	Sikap
	Kecakapan

Sumber: Siagian (2004)

## 3. Disiplin Kerja (X2)

Pengertian Disiplin Kerja Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai & Sagala, 2013)

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan
	Teladan Pimpinan
	Balas Jasa
	Ketegasan ditentukan perusahaan

Sumber: (M. S. P. Hasibuan, 2016)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu yang ber alamat di Jl. Jenderal Besar AH Nsution No 32 Pangkalan Mahsyur Kec Medan Johor Kota Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada Januari 2020 sampai dengan Selesai

**Tabel 3.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020			
1	Pra Riset	■															
2	Pengajuan Judul			■													
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■								
4	Seminar											■					
5	Revisi Proposal											■					
6	Pengesahan Proposal											■					
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2014)

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” (Sugiyono, 2014)

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). (Sugiyono, 2014)

Hasil dari pendataan didapatkan jumlah, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 153 orang pegawai. Dari 153 responden tersebut penulis menentukan sampel dengan melakukan strata dari tiap- tiap bagian yang ada, yaitu:

**Table 3.5**  
**Penentuan Strata Sampel**

No.	Divisi	Jumlah Sampel
1	Keuangan	26
2	SDM	24
3	Umum	23
4	Pengadaan	29
5	Pelayanan	29
6	Lain-Lain	22
	<b>Jumlah</b>	153 Orang

Sumber: Arsip tahun 2019

## 2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” (Sugiyono, 2014) Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). (Sugiyono, 2014)

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$N = \frac{n}{1 + n \cdot (e)^2}$$

$$N = \frac{153}{1 + 153 \cdot (0.1)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1%

Hasil dari pendataan didapatkan jumlah, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 61 orang pegawai dengan rincian sebagai berikut ;

**Table 3.6**  
**Sampel Populasi Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Divisi</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
1	Keuangan	10
2	SDM	10
3	Umum	10
4	Pengadaan	10
5	Pelayanan	11
6	Lain-Lain	10
	<b>Jumlah</b>	61 Orang

Sumber: Data Diolah

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara (*interview*), adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab kepada para karyawan perusahaan maupun dengan pimpinan yang bertanggung jawab untuk membeberkan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada para pegawai diobjek penelitian yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.
3. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari



karangan / tulisan, foto dll.

**Tabel 3.7**  
**Item-item dan skor**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak Setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditas instrument data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

probilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid. *moment*, yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2013)

Dimana :

$n$	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{1 - \sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2014, hal.95) Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  $\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} > 0,6$  maka hasil penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} < 0,6$  maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

### 3. Regresi Linear Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2014, hal.277) Dimana:

Y = Produktifitas

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari variabel

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Disiplin

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. ketentuannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### **2. Uji multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF nya  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Juliandi et al., 2013)

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sugiyono, 2014)

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 5. Uji Hipotesis

#### 1) Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang

digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

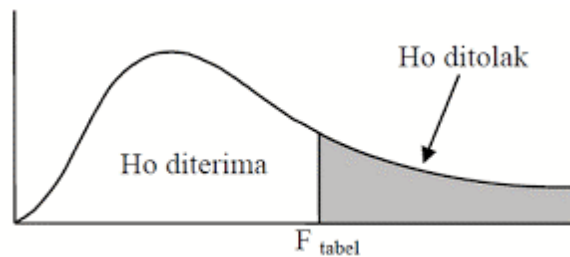
Sugiyono (2014,)

keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Kriteria pengujian :

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas ≤ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig ≤ a0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig ≤ a0,05) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

## 2) Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2014)

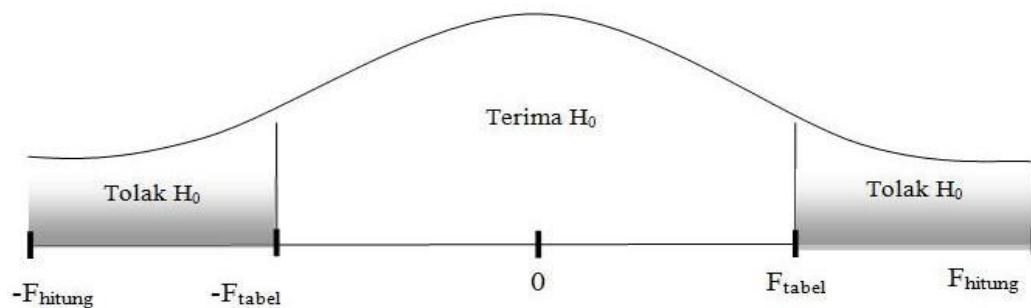
Keterangan :

$F_h$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel



**Gambar 3.2 kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi

$F_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian :

1. Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} \leq 0,05$ ) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)
2. Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### 3) Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi.



## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 Butir Pernyataan untuk Variabel X1 (Pelatihan), 8 Butir Pernyataan untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja), dan 6 Butir Pernyataan untuk Variabel Y (Produktivitas). Kuisisioner yang peneliti sebar diberikan kepada 61 Pegawai berdasarkan hasil uji Sampel pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan dengan menggunakan metode *Liker Summated Rating (LSR)*.

**Tabel 4.1**  
**Pengukuran Skala Likert**

Keterangan	Bobot
angat Setuju (SS)	5
uju (S)	4
urang Setuju (KS)	3
lak Setuju (KS)	2
angat Tidak Setuju (STS)	1

##### 4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan terhadap 61 Responden, jenis kelamin responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	32	52.4 %
Wanita	29	47.6 %
Jumlah	61	100%

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 61 orang responden menunjukkan bahwa, jumlah responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 32 Orang ,hal ini dapat di artikan bahwa karyawan Pria lebih banyak dibandingkan dengan karyawan Wanita yang hanya berjumlah 29 Orang.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Menurut Usia**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
20-25	2	3.7 %
26-30	6	9.7 %
31-40	15	24.5 %
40-50	23	37.6 %
>50	15	24.5 %

Sumber : Data diolah

Data diatas menunjukkan bahwa usia responden, terbanyak adalah pada kisaran umur 40-50 tahun.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frekuensi	Persen
SMA	3	5 %
D3	16	26.2 %
S1	42	68.8 %
Total	61	100 %

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 42 orang (68.8 %), D3 sebanyak 16 orang (26.2 %), dan SMA sebanyak 3 orang (5 %).

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel**

##### **1. Pelatihan**

Variabel Pelatihan pada penelitian ini diukur melalui 8 item pernyataan.

Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Daftar Pernyataan Variabel Pelatihan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan Pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bagian yang saya kerjakan.	4	28	25	4	0
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dan dibanggakan oleh atasan maupun rekan kerja.	6	24	27	4	0
3	Dengan Pengetahuan yang lebih unggul dari rekan kerja, saya dapat lebih muda mendapatkan promosi jabatan.	11	24	23	3	0
4	Kemampuan saya menjadi lebih unggul setelah mengikuti pelatihan kerja.	11	25	22	3	0
5	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan orang lain.	9	17	32	3	0
6	Program pelatihan karyawan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan.	6	24	27	4	0
7	Ditinjau dari aspek keterampilan, program pelatihan yang diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.	12	24	24	1	0
8	Pelatihan karyawan membuat karyawan lebih mentaati aturan perusahaan.	1	7	43	10	0

Sumber : Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel IV.5 dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai Item 1, responden menjawab sangat setuju 4 orang, setuju 28 orang, kurang Setuju 25 orang, tidak setuju 4 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai Item 2, responden menjawab sangat setuju 6 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 27 orang, tidak setuju 4 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai Item 3, responden menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 23 orang, tidak setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 4) Jawaban responden mengenai Item 4, responden menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 25 orang, kurang Setuju 22 orang, tidak setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 9 orang, setuju 17 orang, kurang Setuju 32 orang, tidak setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai Item 6, responden menjawab sangat setuju 6 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 27 orang, tidak setuju 4 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 24 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 1 orang, setuju 7 orang, kurang Setuju 43 orang, tidak setuju 10 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

## 2. Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Daftar Pernyataan Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	12	28	17	4	0
2	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan	12	26	20	3	0
3	Melaksanakan Pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan oleh perusahaan	5	24	28	4	0
4	Apabila ada tambahan pekerjaan dapat dikerjakan di lain waktu	4	24	25	8	0
5	Saya Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	12	28	17	4	0
6	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	2	21	29	9	0
7	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	13	24	18	6	0
8	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	5	24	28	4	0

Sumber : Data diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel IV.6 dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai Item 1, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 28 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 4 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai Item 2, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 26 orang, kurang Setuju 20 orang, tidak setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 3) Jawaban responden mengenai Item 3, responden menjawab sangat setuju 5 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 28 orang, tidak setuju 4 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai Item 4, responden menjawab sangat setuju 4 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 25 orang, tidak setuju 8 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 28 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 4 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai Item 6, responden menjawab sangat setuju 2 orang, setuju 21 orang, kurang Setuju 29 orang, tidak setuju 9 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai Item 7, responden menjawab sangat setuju 13 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 18 orang, tidak setuju 6 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 5 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 28 orang, tidak setuju 4 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

### 3. Produktivitas

Variabel Produktivitas pada penelitian ini diukur melalui 6 item pernyataan.

Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Daftar Pernyataan Tabel Produktivitas**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan.	1	8	49	3	0
2	Saya memiliki target pekerjaan yang harus dicapai dalam bekerja.	1	7	43	10	0
3	Saya selalu memanfaatkan waktu yang baik dalam bekerja.	2	6	32	21	0
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0	13	14	34	0
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	0	12	34	15	0
6	Mengerjakan pekerjaan tanpa selalu bertanya dengan atasan.	4	24	25	8	0

Sumber : Data diolah dari SPSS 22

Berdasarkan tabel IV.7 dapat diuraikan sebagai berikut

- 1) Jawaban responden mengenai Item 1, responden menjawab sangat setuju 1 orang, setuju 8 orang, kurang Setuju 49 orang, tidak setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai Item 2, responden menjawab sangat setuju 1 orang, setuju 7 orang, kurang Setuju 43 orang, tidak setuju 10 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai Item 3, responden menjawab sangat setuju 2 orang, setuju 6 orang, kurang Setuju 32 orang, tidak setuju 21 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai Item 4, responden menjawab sangat setuju

0 orang, setuju 13 orang, kurang Setuju 14 orang, tidak setuju 34 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

5) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 0 orang, setuju 12 orang, kurang Setuju 34 orang, tidak setuju 15 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

6) Jawaban responden mengenai Item 6, responden menjawab sangat setuju 4 orang, setuju 24 orang, kurang Setuju 25 orang, tidak setuju 8 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program komputer SPSS Versi 22, dari 1 butir pernyataan (angket). Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *parson product moment*. Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimal untuk memenuhi apakah setiap pernyataan valid/tidak valid dengan membandingkan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.770	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 2	0.863	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 3	0.880	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 4	0.900	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 5	0.769	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 6	0.863	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 7	0.900	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 8	0.614	0.000 < 0.05	0.244	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS 22



Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Pelatihan Kerja (X1), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.857	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 2	0.867	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 3	0.823	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 4	0.749	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 5	0.857	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 6	0.803	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 7	0.670	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 8	0.823	0.000 < 0.05	0.244	VALID

Sumber :Data dari SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X2), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.592	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 2	0.793	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 3	0.797	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 4	0.909	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 5	0.732	0.000 < 0.05	0.244	VALID
Item 6	0.724	0.000 < 0.05	0.244	VALID

Sumber :Data dari SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Produktivitas (Y), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji Reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas digunakan dengan menggunakan *Cronchbach's Alpha* > 0.6 maka penelitian tersebut dianggap reliable atau terpercaya, hasilnya seperti yang ditunjukan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan Kerja	,925	8
Disiplin Kerja	,921	8
Produktivitas	,852	6

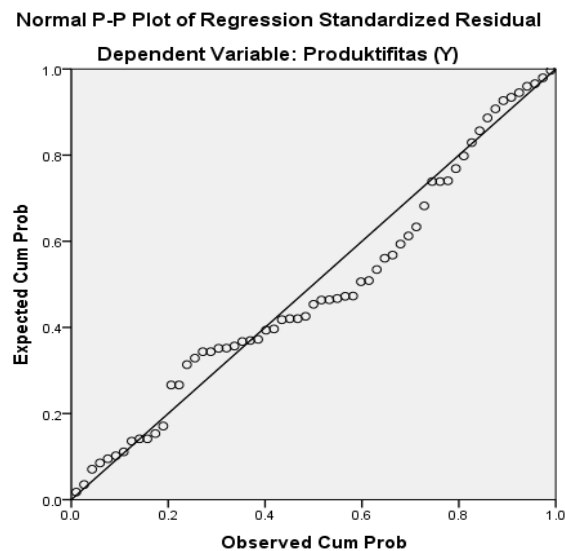
Sumber : Data diolah dari SPSS 22

Nilai Reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat Reliabilitas instrumen sudah memadai karena mendekati 1 (>0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

#### 2. Uji Multikolienaritas

Multikolienaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolenaritas**

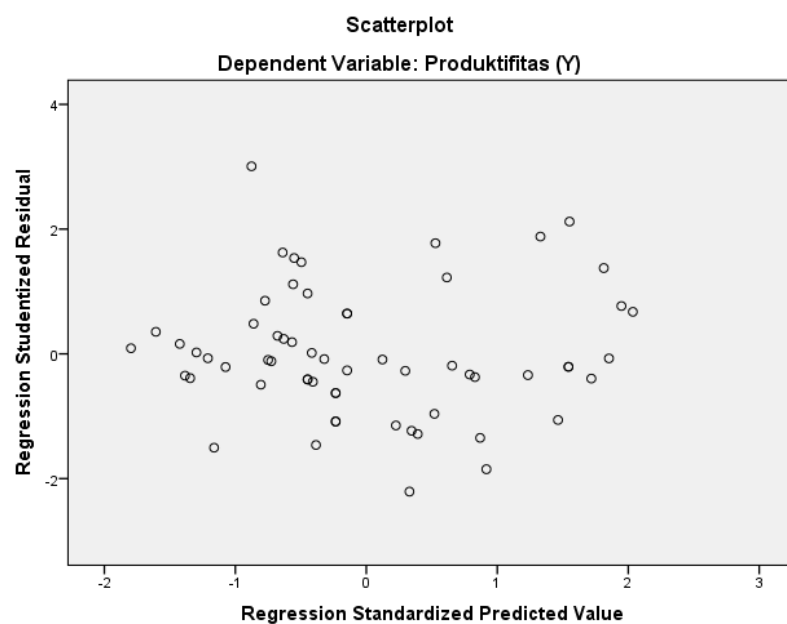
Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.469	1.834		1.891	.064		
	Pelatihan (X1)	.308	.071	.483	4.353	.000	.667	1.500
	Disiplin (X2)	.200	.067	.328	2.958	.004	.667	1.500

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Kedua variabel independen yakni Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja Kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak boleh lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolenaritas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### 4.2.4 Hasil Pengolahan Data

##### 1. Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.469	1.834		1.891	.064
	Pelatihan(X)	.308	.071	.483	4.353	.000
	Disiplin (X2)	.200	.067	.328	2.958	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 22

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 3.469$$

$$X1 = 0.308$$

$$X2 = 0.200$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja) adalah :

$$Y = 3.469 + 0.308 X1 + 0.200 X2$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3.469 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Produktivitas (Y) adalah sebesar 3.469.
- 2) Nilai Pelatihan (X1) = 0.308 menunjukkan nilai Pelatihan ditingkatkan ditingkatkan 100% maka Peningkatan Produktivitas

Karyawan. Kontribusi yang di berikan Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas sebesar 30.8 % dilihat dari *Standardized Coeficient*.

- 3) Nilai Disiplin Kerja ( $X_2$ ) = 0.200 menunjukkan nilai Disiplin Kerja ditingkatkan 100% maka peningkatan Produktivitas mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Disiplin terhadap peningkatan Produktivitas karyawan yaitu sebesar 20 % dilihat dari *Standardized Coeficient*.

## 2. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan Uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

$r^2$  = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.469	1.834		1.891	.064
	Pelatihan (X1)	.308	.071	.483	4.353	.000
	Disiplin (X2)	.200	.067	.328	2.958	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 22

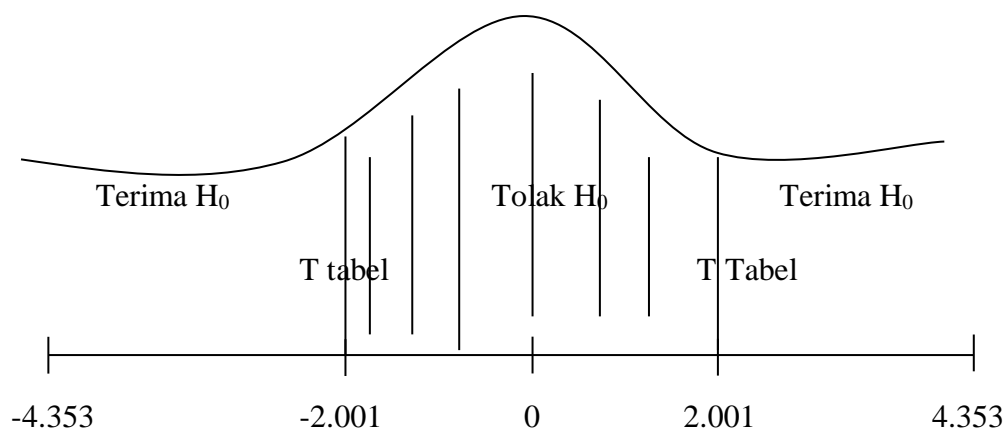
### 1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Organisasi

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.353$$

$$t_{tabel} = 2.00172$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas (Y) diperoleh diketahui nilai Sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.353 > 2.00172$ . Dari hasil tersebut data disimpulkan Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).



**Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Pelatihan**



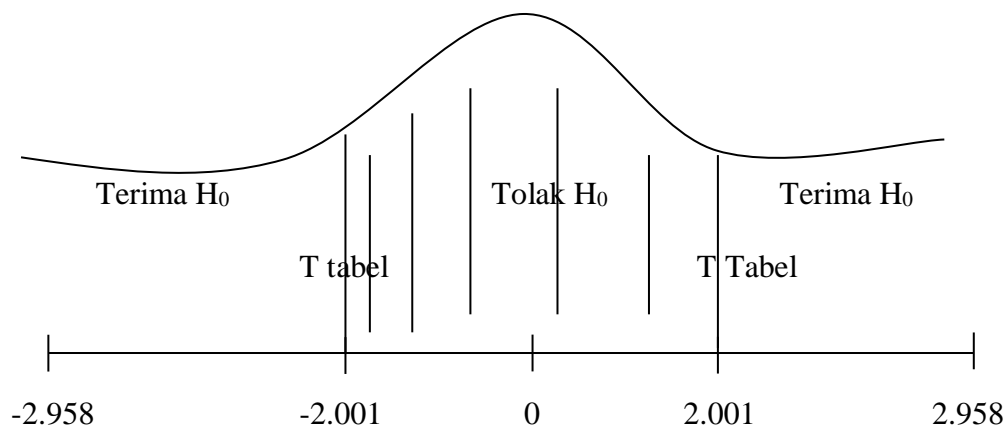
## 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.958$$

$$t_{tabel} = 2.00172$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh diketahui nilai Sig. sebesar  $0.004 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.958 > 2.001$ . Dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa Disiplin (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).



**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin Kerja**

### 3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

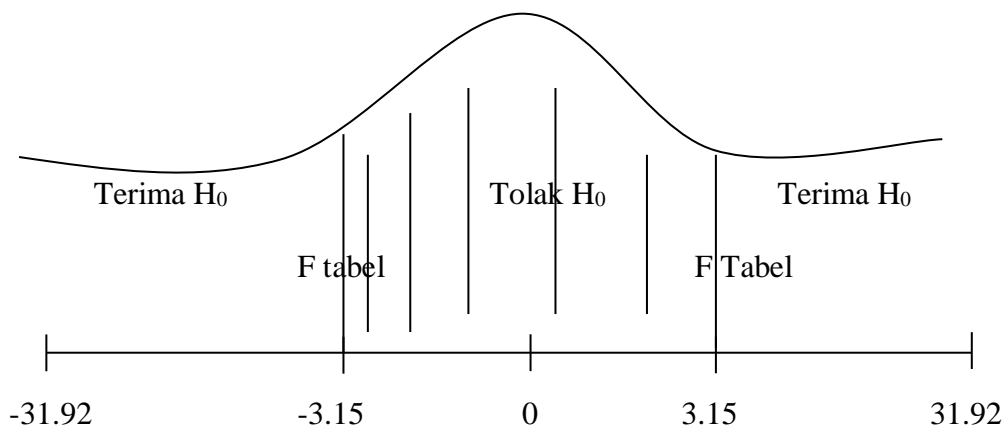
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.650	2	156.825	31.922	.000 <sup>b</sup>
	Residual	284.941	58	4.913		
	Total	598.590	60			
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Pelatihan (X1)						

Sumber : data penelitian spss (diolah)

Fhitung : 31.922

Ftabel : 3.15

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $31.922 > 3.15$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.



**Gambar 4.4 Hasil Uji F**

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Nilai R-Square**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.508	2.21648
a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Pelatihan (X1)				
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)				

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0.508 atau sama dengan 50.8 %, artinya bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 50.8 %.

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan dapat diambil hipotesis antara lain :

#### 1. Hipotesis 1, Pelatihan Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas (Y) diperoleh nilai Sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai thitung  $> t$  tabel sebesar  $4.353 > 2.00172$  Dari hasil tersebut data disimpulkan Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil Penelitian ini mendukung Penelitian Terdahulu, oleh Gumilar, (2019) menyatakan bahwa jika perusahaan ingin beradaptasi dan memenuhi tuntutan pelanggan produk/jasa maka perusahaan harus memajukan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut dengan memberikan praktek dan training secara berkala, sehingga kemampuan dan keterampilan karyawan dapat selalu disesuaikan dengan tuntutan pelanggan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novrada et al., (2015) dan juga memberikan implikasi bahwa pelatihan berperan dalam upaya untuk mendukung pembentukan produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry yang artinya kalau mau meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan program pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Karena dengan pelatihan maka akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi yang pada akhirnya mendukung

terciptanya produktivitas kerja yang tinggi.

## **2. Hipotesis 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**

Berdasarkan Pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh Disiplin (X2) terhadap Produktivitas (Y) diperoleh nilai Sig. sebesar  $0.004 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.958 > 2.00172$ . Dari hasil tersebut data disimpulkan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Labundo, (2013), menyatakan bahwa, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas yang akan dicapai oleh karyawan tersebut.

## **3. Hipotesis 3 Pelatihan dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $31.922 > 3.15$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswadi, (2016), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang dimiliki oleh para

karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Pelatihan (X1) positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, semakin tinggi tingkat pelatihan dan kemampuan yang didapatkan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam meningkatkan tugasnya, sehingga berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).
2. Terdapat Pengaruh Disiplin (X2) secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang buruk akan menyebabkan tertunda nya tugas-tugas karyawan tersebut sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut nantinya.
3. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Dengan demikian kompetensi kerja yang optimal dan beban tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi meningkatnya produktivitas karyawan tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan meninjau segala aspek yang ada di dalam perusahaan untuk mencegah semakin menurunnya tingkat produktivitas karyawan yang berlebihan.
2. Perusahaan hendaknya selalu mengadakan pelatihan kerja secara rutin kepada seluruh karyawan, sehingga karyawan senantiasa terlatih untuk pekerjaan yang menuntut tingkat keterampilan yang sulit.
3. Perusahaan hendaknya meningkatkan tingkat disiplin karyawan dengan memperketat aturan-aturan yang berlaku sehingga karyawan lebih meningkatkan tingkat disiplin dalam bekerja.

## 5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 61 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden



melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

3. Pengambilan Data ditengah Pandemi Covid-19 sedikit rumit, hal ini dikarenakan, Perusahaan menerapkan Protokol Kesehatan dan *Social Distancing*, Peneliti harus mensiasati pertemuan dalam pengisian kuisisioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Brotoharsojo, Hartanto, & Wungu. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Andi Offset.
- Gumilar, G. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajeme Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- Munthe, S., & Ichsan, R. N. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), 191–200.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V., & Sagala, E. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Salinding, R. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Disertasi*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sekaran, U. (2009). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2003). *Prpduktivitas, Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bandung: Bumi Aksara.

- Sinungan, S. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sudarmanto, S. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jakarta: Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika*, 13(1), 91. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i1.487>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keem)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Lampiran 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Data Pribadi**

Nama : Rizky Amanda  
Jenis Kelamin : Laki – laki  
Tempat, tanggal lahir : Rs. Laras, 03 Agustus 1998  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Bandar Huluan, Desa Naga Jaya I  
Telepon : 082304591080

**Data Orang Tua**

Ayah : Abdul Latip  
Ibu : Derita Wati  
Alamat : Bandar Huluan, Desa Naga Jaya I

**Pendidikan**

SD Alwashliyah Bandar Huluan  
SMP Muhammadiyah 21 Serbalawan, Sumatera Utara  
SMA Muhammadiyah 07 Serbalawan, Sumatera Utara  
Program S1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhamadiyah Sumatera  
Utara.

Hormat saya,

Rizky Amanda

## LAMPIRAN ANGKET KUISIONER

### KUISIONER PENELITIAN

Bersama ini, saya Rizky Amanda mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah melakukan riset pendahuluan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Medan, Saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas Bantuan dan perhatian bapak/ibu saya ucapkan Terima Kasih.

#### Identitas Responden

Nama :  
Umur :  
Lama Bekerja :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum memulai untuk menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

#### Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)  
4 = Setuju (S)  
3 = Kurang Setuju (KS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

## 1. Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan Pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bagian yang saya kerjakan.					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dan dibanggakan oleh atasan maupun rekan kerja.					
3	Dengan Pengetahuan yang lebih unggul dari rekan kerja, saya dapat lebih muda mendapatkan promosi jabatan.					
4	Kemampuan saya menjadi lebih unggul setelah mengikuti pelatihan kerja.					
5	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan orang lain.					
6	Program pelatihan karyawan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan.					
7	Ditinjau dari aspek keterampilan, program pelatihan yang diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktifitas karyawan.					
8	Pelatihan karyawan membuat karyawan lebih mentaati aturan perusahaan.					

## 2. Variabel Disiplin

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan					
3	Melaksanakan Pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan oleh perusahaan					
4	Apabila ada tambahan pekerjaan dapat dikerjakan di lain waktu					
5	Saya Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					
7	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
8	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					

### 3. Produktifitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya memiliki target pekerjaan yang harus dicapai dalam bekerja.					
3	Saya selalu memanfaatkan waktu yang baik dalam bekerja.					
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
6	Mengerjakan pekerjaan tanpa selalu bertanya dengan atasan.					



Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Pelatihan

NO	PERNYATAAN								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	4	3	3	5	3	27
2	3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	3	2	3	3	3	2	3	3	22
5	3	3	3	4	3	3	4	3	26
6	3	3	3	3	3	3	4	3	25
7	3	4	4	4	4	4	4	3	30
8	4	5	5	4	4	5	4	3	34
9	3	3	4	4	3	3	4	3	27
10	3	3	3	3	2	3	3	3	23
11	3	3	2	3	3	3	3	2	22
12	2	2	2	2	3	2	3	2	18
13	4	3	4	4	4	3	4	3	29
14	4	3	3	3	3	3	3	2	24
15	3	4	4	4	4	4	4	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	3	3	3	4	2	24
18	4	4	3	4	3	4	4	3	29
19	4	3	3	4	3	3	4	3	27
20	2	3	3	3	3	3	3	3	23
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	3	3	4	4	3	3	4	3	27
23	4	4	4	3	3	4	3	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	3	31
25	4	4	4	4	4	4	4	3	31
26	5	4	5	5	5	4	5	4	37
27	4	5	5	5	3	5	5	3	35
28	4	5	5	5	5	5	5	4	38
29	3	3	3	3	3	3	3	2	23
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	3	3	4	3	2	27
32	3	3	3	4	4	3	4	3	27
33	4	3	4	4	4	3	4	3	29
34	3	2	3	2	2	2	2	3	19
35	4	3	4	4	3	3	4	2	27
36	3	3	4	3	4	3	3	3	26

37	4	5	5	5	5	5	5	3	37
38	4	4	5	5	4	4	5	4	35
39	2	3	3	3	3	3	3	3	23
40	3	4	3	3	5	4	3	3	28
41	4	4	4	5	4	4	5	3	33
42	3	4	4	3	3	4	3	2	26
43	4	4	3	4	5	4	4	3	31
44	4	3	3	4	3	3	4	3	27
45	2	3	3	4	2	3	4	3	24
46	3	2	3	3	3	2	3	3	22
47	5	4	5	5	5	4	5	3	36
48	5	4	4	4	5	4	3	3	32
49	4	4	5	5	4	4	5	5	36
50	3	3	2	2	3	3	3	3	22
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	3	3	4	4	3	3	4	3	27
53	4	4	4	3	3	4	3	3	28
54	4	4	4	4	4	4	4	3	31
55	4	4	4	4	4	4	3	3	30
56	5	4	5	5	5	4	5	4	37
57	4	5	5	5	3	5	5	3	35
58	4	5	5	5	5	5	5	4	38
59	3	3	3	3	3	3	3	2	23
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	4	3	3	4	3	2	27

Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Disiplin

NO	PERNYATAAN								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	3	4	2	3	3	25
2	4	4	3	4	4	3	4	3	29
3	4	4	3	3	4	4	4	3	29
4	2	3	2	2	2	3	4	2	20
5	3	3	3	2	3	3	3	3	23
6	4	3	3	3	4	3	3	3	26
7	5	5	4	4	5	4	5	4	36
8	4	4	5	4	4	4	4	5	34
9	4	4	3	4	4	3	4	3	29
10	3	3	3	2	3	2	3	3	22
11	3	3	3	2	3	3	3	3	23
12	3	3	3	2	3	2	5	3	24
13	3	2	2	3	3	2	2	2	19
14	2	3	2	3	2	2	3	2	19
15	4	4	4	3	4	3	4	4	30
16	2	3	3	2	2	3	5	3	23
17	3	3	3	2	3	2	3	3	22
18	4	4	3	4	4	3	4	3	29
19	4	4	3	4	4	3	4	3	29
20	4	4	3	3	4	2	4	3	27
21	4	4	3	3	4	3	3	3	27
22	4	4	3	3	4	3	4	3	28
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	5	4	4	4	5	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	4	4	5	4	5	4	36
27	5	5	4	4	5	4	5	4	36
28	5	5	5	4	5	4	3	5	36
29	3	3	3	3	3	2	3	3	23
30	4	4	4	3	4	3	4	4	30
31	4	3	4	3	4	3	3	4	28
32	4	4	3	3	4	3	2	3	26
33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	5	3	4	5	5	4	3	4	33
35	4	4	3	3	4	3	4	3	28
36	4	3	3	3	4	3	2	3	25

37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	5	4	5	4	5	5	38
39	4	4	3	3	4	3	4	3	28
40	3	2	4	3	3	3	2	4	24
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	5	5	4	4	5	4	5	4	36
43	2	3	2	3	2	2	2	2	18
44	4	4	3	4	4	3	4	3	29
45	3	3	4	4	3	5	3	4	29
46	5	5	4	3	5	3	5	4	34
47	5	5	4	5	5	5	5	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	3	3	4	3	4	3	28
52	3	3	4	4	3	3	3	4	27
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	5	5	3	4	4	5	5	35
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	3	5	5	5	3	4	3	5	33
57	5	5	4	4	5	4	5	4	36
58	5	5	4	5	5	4	5	4	37
59	3	2	3	2	3	3	2	3	21
60	3	4	4	4	3	3	4	4	29
61	3	4	3	4	3	3	5	3	28

Tabulasi Data Responden

Variabel Produktifitas

NO	PERNYATAAN						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	3	3	3	4	3	20
2	3	3	3	2	2	4	17
3	3	3	3	2	2	3	16
4	3	3	3	2	2	2	15
5	3	3	3	2	2	2	15
6	3	3	3	2	3	3	17
7	3	3	3	2	2	4	17
8	3	3	4	3	3	4	20
9	3	3	3	2	2	4	17
10	3	3	3	2	2	2	15
11	3	2	2	2	3	2	14
12	3	2	2	2	3	2	14
13	3	3	3	2	2	3	16
14	3	2	2	2	3	3	15
15	3	3	2	2	3	3	16
16	3	3	3	2	2	2	15
17	2	2	2	2	2	2	12
18	3	3	2	3	3	4	18
19	3	3	3	3	3	4	19
20	4	3	2	2	3	3	17
21	3	3	2	2	3	3	16
22	3	3	3	2	2	3	16
23	3	3	2	2	3	3	16
24	3	3	3	3	3	4	19
25	3	3	3	3	3	4	19
26	4	4	5	4	4	4	25
27	3	3	3	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	2	2	2	3	3	15
30	3	4	4	4	4	3	22
31	3	2	2	2	3	3	15
32	3	3	3	2	2	3	16
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	3	4	4	5	22
35	3	2	2	2	3	3	15
36	3	3	3	2	3	3	17

37	3	3	3	3	3	4	19
38	4	4	3	3	3	4	21
39	3	3	3	3	3	3	18
40	5	3	2	3	3	3	19
41	3	3	2	2	3	3	16
42	2	2	2	2	2	4	14
43	3	3	3	2	3	3	17
44	3	3	3	3	3	4	19
45	3	3	3	4	3	4	20
46	2	3	2	2	2	3	14
47	3	3	3	4	4	5	22
48	3	3	3	3	3	4	19
49	4	5	4	4	4	4	25
50	3	3	3	3	3	4	19
51	3	3	3	4	4	3	20
52	3	3	3	2	2	4	17
53	3	3	2	2	3	3	16
54	3	3	2	2	3	3	16
55	3	3	2	2	3	4	17
56	4	4	5	4	4	5	26
57	3	3	3	4	4	4	21
58	4	4	4	4	3	5	24
59	3	2	2	2	3	2	14
60	3	4	4	4	4	4	23
61	3	2	2	2	3	4	16

## Data SPSS

### Validitas Pelatihan

#### Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	SKOR	
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 61	.610** .000 61	.658** .000 61	.618** .000 61	.606** .000 61	.610** .000 61	.618** .000 61	.333** .009 61	.770** .000 61
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.610** .000 61	1 .000 61	.751** .000 61	.662** .000 61	.598** .000 61	1.000** .000 61	.662** .000 61	.350** .006 61	.863** .000 61
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.658** .000 61	.751** .000 61	1 .000 61	.766** .000 61	.562** .000 61	.751** .000 61	.766** .000 61	.503** .000 61	.880** .000 61
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.618** .000 61	.662** .000 61	.766** .000 61	1 .000 61	.602** .000 61	.662** .000 61	1.000** .000 61	.575** .000 61	.900** .000 61
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606** .000 61	.598** .000 61	.562** .000 61	.602** .000 61	1 .000 61	.598** .000 61	.602** .000 61	.471** .000 61	.769** .000 61
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.610** .000 61	1.000** .000 61	.751** .000 61	.662** .000 61	.598** .000 61	1 .000 61	.662** .000 61	.350** .006 61	.863** .000 61
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.618** .000 61	.662** .000 61	.766** .000 61	1.000** .000 61	.602** .000 61	.662** .000 61	1 .000 61	.575** .000 61	.900** .000 61
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.333** .009 61	.350** .006 61	.503** .000 61	.575** .000 61	.471** .000 61	.350** .006 61	.575** .000 61	1 61	.614** .000 61
SKOR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.770** .000 61	.863** .000 61	.880** .000 61	.900** .000 61	.769** .000 61	.863** .000 61	.900** .000 61	.614** .000 61	1 61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Data SPSS

### Validitas Disiplin

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	SKOR
VAR00001	Pearson Correlation	1	.723**	.571**	.573**	1.000**	.567**	.486**	.571**	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
VAR00002	Pearson Correlation	.723**	1	.594**	.593**	.723**	.584**	.731**	.594**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
VAR00003	Pearson Correlation	.571**	.594**	1	.564**	.571**	.720**	.376**	1.000**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
VAR00004	Pearson Correlation	.573**	.593**	.564**	1	.573**	.657**	.334**	.564**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.009	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
VAR00005	Pearson Correlation	1.000**	.723**	.571**	.573**	1	.567**	.486**	.571**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
VAR00006	Pearson Correlation	.567**	.584**	.720**	.657**	.567**	1	.424**	.720**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
VAR00007	Pearson Correlation	.486**	.731**	.376**	.334**	.486**	.424**	1	.376**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.009	.000	.001		.003	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
VAR00008	Pearson Correlation	.571**	.594**	1.000**	.564**	.571**	.720**	.376**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
SKOR	Pearson Correlation	.857**	.867**	.823**	.749**	.857**	.803**	.670**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Data SPSS

Validitas Produktifitas

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	SKOR
VAR00001	Pearson Correlation	1	.528**	.382**	.396**	.427**	.224	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.001	.082	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
VAR00002	Pearson Correlation	.528**	1	.753**	.611**	.377**	.436**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
VAR00003	Pearson Correlation	.382**	.753**	1	.668**	.351**	.458**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.006	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
VAR00004	Pearson Correlation	.396**	.611**	.668**	1	.764**	.620**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
VAR00005	Pearson Correlation	.427**	.377**	.351**	.764**	1	.410**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.006	.000		.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
VAR00006	Pearson Correlation	.224	.436**	.458**	.620**	.410**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.082	.000	.000	.000	.001		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
SKOR	Pearson Correlation	.592**	.793**	.797**	.909**	.732**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Data SPSS

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Pelatihan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

Reliabilitas Disiplin

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	8

Reliabilitas Produktifitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

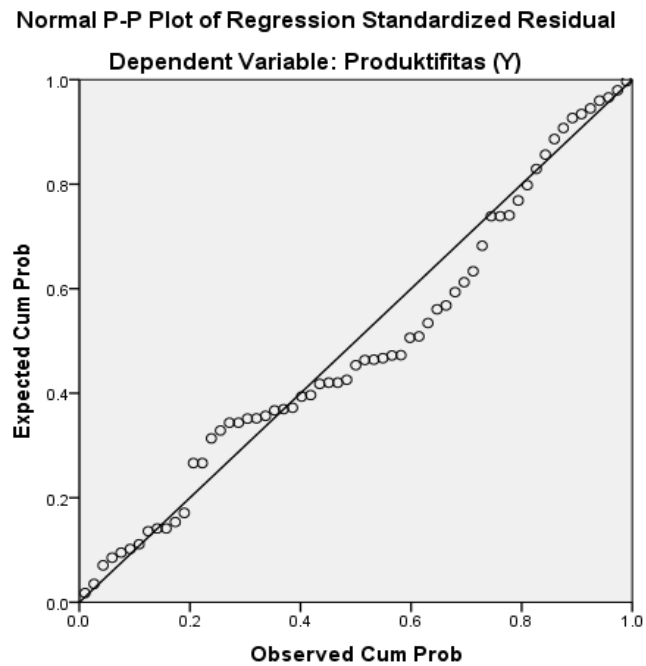
## Hasil Uji Regresi

### Regresi Linear Berganda

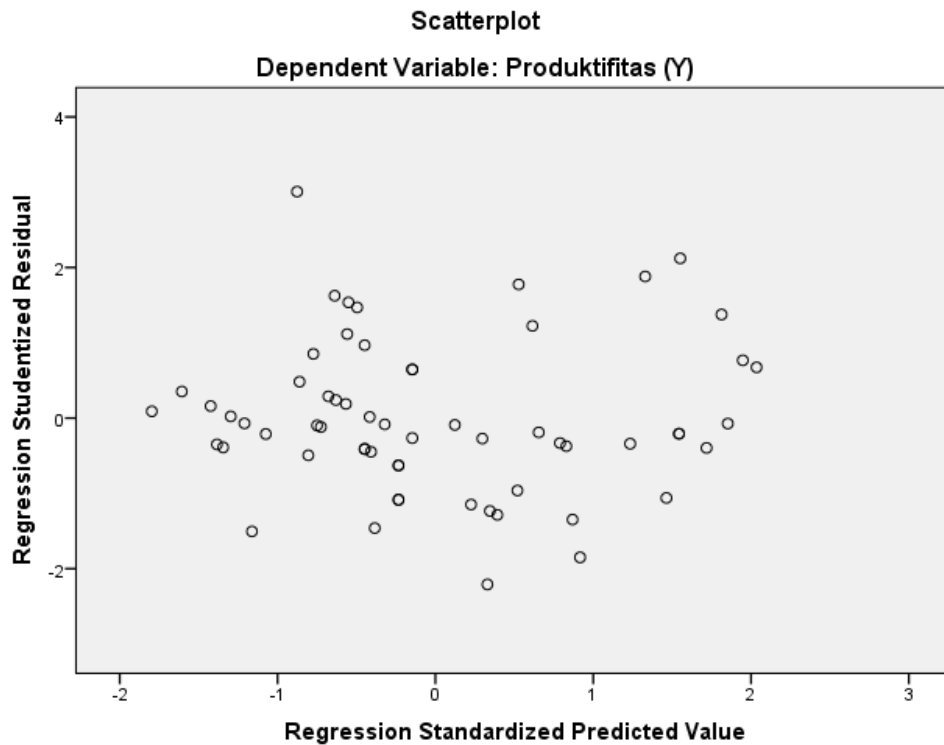
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.469	1.834		1.891	.064
	Pelatihan (X1)	.308	.071	.483	4.353	.000
	Disiplin (X2)	.200	.067	.328	2.958	.004

a. Dependent Variable: Produktifitas (Y)

### Uji Normalitas



### Uji Heteroskedastisitas



### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.469	1.834		1.891	.064		
	Pelatihan (X1)	.308	.071	.483	4.353	.000	.667	1.500
	Disiplin (X2)	.200	.067	.328	2.958	.004	.667	1.500

a. Dependent Variable: Produktifitas (Y)

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.650	2	156.825	31.922	.000 <sup>b</sup>
	Residual	284.941	58	4.913		
	Total	598.590	60			

a. Dependent Variable: Produktifitas (Y)  
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Pelatihan (X1)

### Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.508	2.21648
a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Pelatihan (X1)				
b. Dependent Variable: Produktifitas (Y)				

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78





### Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

### Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA.**

**NOMOR : 647 / TGS / HJ.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN  
Pada Tanggal : 10 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RIZKY AMANDA  
N P M : 1605160597  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :10 Februari 2021
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 16 Jumadil Akhir 1441 H  
10 Februari 2020 M

Dekan ✓

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU

Jl. Jenderal Besar Abdul Haris Nasution No. 32 Lt. 2  
Telp. (061) 785 2253 Fax. (061) 785 2254 Medan 20143

SURAT KETERANGAN  
Nomor : 070/ /DPMPTSP/III/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. QAMARUL FATTAH, MSI.  
NIP : 19600327 198203 1 004  
Pangkat / Gol Ruang : Pembina Utama Muda  
Jabatan : Kepala Dinas  
Instansi : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan  
Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Dengan ini menerangkan bahwa atas nama tersebut di bawah ini :

Nama : Rizky Amanda  
NPM : 1605160597  
Jurusan : Manajemen, UMSU Medan

Sesuai dengan Surat Rekomendasi Ijin Riset Pendahuluan dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan Nomor :647/II.3-AI/UMSU-05/F/2020 Tanggal 10 Februari 2020, dengan ini memberikan izin riset pendahuluan kepada yang bersangkutan terhitung pada saat surat keterangan ini dikeluarkan sampai dengan selesai.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan  
Pada Tanggal : Februari 2020

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

KOTA MEDAN  
  
Ir. QAMARUL FATTAH, Msi.  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP : 19600327 198203 1 004

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawahini :

Nama : RIZKY AMANDA  
NPM : 1605160597  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Bagian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa benar saya akan melakukan penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Dan pihak perusahaan bersedia bahwa saya diterima untuk melakukan riset di perusahaan tersebut. Dalam hal pengurusan izin riset dari pihak Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang akan saya ajukan, maka saya bersedia menerima sanksi dan bertanggung jawab atas resiko apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam hal saya riset di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 25 Juni 2020

Pemohon,



RIZKY AMANDA



**UMSU**

Unggul [Cerdas] Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Dikaerahkan surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 647 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 16 Jumadil Akhir 1441 H  
10 Februari 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
BALITBANG KOTA MEDAN  
Cq DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN  
Jln.A.II.Nasution Medan Johor Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : RIZKY AMANDA  
Npm : 1605160597  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan ✓

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 05 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : RIZKY AMANDA  
N.P.M. : 1605160597  
Tempat / Tgl.Lahir : RS.Laras, 03 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Mustafa Gg.Mandor No.9  
JudulProposal : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU STU PINTU KOTA MEDAN**

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	<i>TIDAK SAMA ..... JUDUL <del>.....</del> DAN BATASRU MASALAHNYA.</i>
Bab I	<i>IDENTIFIKASI DARI FENOMENA MASALAH/LATAR BELAKANG. ..... PEMUSATAN MASALAHNYA.....</i>
Bab II	<i>INDIKATOR.</i>
Bab III	.....
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 05 Maret 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing  
  
WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Sekretaris  
  
Dr. JU BIZEN, SE., M.Si.  
Penbanding

ADE GUNAWAN, SE., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIZKY HYANDA  
NPM : 1605160597  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas  
Pegawai Pada Dinas Perikanan Model Dan Perikanan Terpadu Satu Pintu  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
18-04-20	- Perbaikan kuesioner		
29-05-20	- Sistematika penulisan - Perbaikan kata pengantar, daftar pustaka		
2-06-20	- Perbaikan uji t		
8-06-20	- Perbaikan analisis regresi linear berganda		
10-06-20	ACC Skripsi		

Medan, Februari 2020

Diketahui/Disetujui,

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

(Willy Yusanandar, SE.,M.Si.)

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si.)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 05 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : RIZKY AMANDA  
N .P.M. : 1605160597  
Tempat / Tgl.Lahir : RS.Laras, 03 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Mustafa Gg.Mandor No.9  
JudulProposal :PENGARUIH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU STU PINTU KOTA  
MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.**

Medan, Kamis, 05 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

ADE GUNAWAN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RIZKY AMANDA  
NPM : 1605160597  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU KOTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan  
skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing

  
**WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU**

  
**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

**H. JANURI, SE, M.M, M.Si**

Unggul | Cerdas | Terpercaya