

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT.FIFGROUP CABANG MARELAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

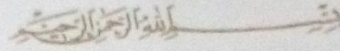
Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD WAHYU
NPM : 1505160764
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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

MEDAN

2019



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD WAHYU
 NPM : 1505160764
 Prodi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG MARERLAN

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

Tim Penguji

Pengujian I

Pengujian II

NEL ARIANTY, S.E., M.M.

MUHAMMAD RAS MUIS, S.E., M.Si.

Pembimbing

UMSU

SALMAN FARISI, S.Psi, MM.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Panitia Ujian

Sekretaris

N. NUBI, S.E., M.M., M.Si.

DE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

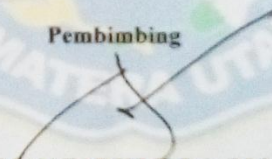
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD WAHYU
NPM : 1505160764
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIFGRUP) CABANG MARELAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing

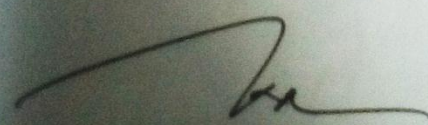

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M


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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

Nama Lengkap : MUHAMMAD WAHYU
NPM : 1505160764
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGRUP) CABANG MARELAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
26/10/19	Daftar isi diperbaiki		
4/11/19	Tabel skala Likert diperbaiki		
7/11/19	Sistematika penulisan		
10/11/19	Daftar pustaka dilengkapi		
12/11/19	KC dihidangkan		

Dosen Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: MUHAMMAD WAHYU

: 1505160764

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

: Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

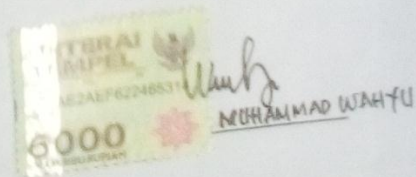
Pengajuan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Jemakanlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSRTAK

MUHAMMAD WAHYU, 1505160764. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelان. Skripsi. 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelان. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT.FIFGROUP Cabang Marelان yang berjumlah 55 karyawan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, dan terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan *R Square* yaitu sebesar 0,711 atau 71,1 % dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya 28,9% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammua'laikum wr. wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-nya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa pula shalawat beriring salam haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini.

1. Untuk yang istimewa orang tua saya tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya Skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB. SE., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak DR. Jufrizen, SE., M.Si Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga sekaligus selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi., M.M Selaku Pembimbing Skripsi yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu dan bermanfaat dari awal perkuliahan hingga sekarang ini.
10. Untuk sahabat dan teman-teman Ekonomi dan Bisnis Manajemen angkatan 2015, Zihan Fera, Ramadani, Khairani Harahap, dan seluruh kelas D Malam .
Terimakasih atas kebersamaan selama ini, yang telah memberikan dorongan

dan motivasinya. Dan kenangan manis selama di bangku kuliah. Semoga Allah SWT selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita.

Penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna kesempurnaan Skripsi ini kedepannya.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan selawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, berharap proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2019

Penulis

MUHAMMAD WAHYU

1505160764

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teori	7
1. Produktivitas Kerja.....	7
a. Pengertian Produktivitas Kerja	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	8
c. Indikator Produktivitas.....	10
2. Pelatihan.....	11
a. Pengertian Pelatihan.....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	12
c. Indikator Pelatihan	13
3. Disiplin.....	14
a. Pengertian Disiplin.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja...	15
c. Indikator Kedisiplinan.....	18
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis.....	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	25
B. Defenisi Operasional Variabel	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
1. Tempat Penelitian.....	27
2. Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisa Data.....	33
1. Analisis Regresi Linier Berganda	34
2. Uji Asumsi Klasik	34
3. Pengujian Hipotesis.....	35
4. Koefisien Determinasi.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
1. Diskripsi Hasil Penelitian.....	38
2. Analisis Variabel Penelitian	41
3. Analisis data	47
a. Uji Asumsi Klasik	47
b. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
c. Uji Hipotesis.....	51
B. Pembahasan	55

1. Pengaruh Pelatihan dengan Produktivitas Kerja	55
2. Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja	56
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, sikap dan perilaku seorang karyawan sangatlah penting untuk dinilai. Karena sikap dan perilaku berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja dalam menacapai suatu tujuan perusahaan. Diadalam suatu perusahaan seorang karyawan harus mampu melaksakan perkerjaan dan mengikuti semua aturan yang ada didalam perusahaan. Karyawan harus mampu mengembangkan diri agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Menggunakan kemampuan dan mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas untuk menjaga agar produktivitas kerja terjamin, sudah seharusnya pemimpin memperhatikan pelatihan dan kedisiplinan karyawan sehinga semangat dan gairah kerja semakin meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009. Hal 102) adalah sebagai berikut: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi. Apabila faktor diatas diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan, salah satunya faktor disiplin kerja. Dimana disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai dengan kedisiplinan. Seorang karyawan dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, dan memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial.

Adapun menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Kegiatan pelatihan akan terasa efektif ketika karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut dapat mengaplikasikannya kedalam pekerjaan yang sesungguhnya. Kesuksesan proses pelatihan memiliki nilai positif bagi perusahaan/organisasi maupun untuk karyawan.

Program pelatihan yang dilakukan oleh pihak manajemen PT.FIFGROUP Cabang Marelal dirasa belum cukup maksimal dalam pelaksanaannya, dikarenakan masih banyaknya kendala-kendala yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga dalam proses penyelesaian pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan maksimal oleh karyawan tersebut.

Dalam proses pelatihan, sikap disiplin sangat diperlukan sebagai bentuk berjalannya sebuah proses pelatihan. Sikap disiplin yang akan ditanamkan kepada setiap karyawan akan juga memberikan juga manfaat yang baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Sikap disiplin setiap karyawan merupakan suatu bentuk dari ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada. Seperti yang dinyatakan oleh Singodimedjo

“Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dalam menjalankan proses sikap kedisiplinan pada karyawan PT.FIFGROUP Cabang Marelان, terdapat sikap indiscipliner (tidak disiplin) yang dilakukan oleh karyawan PT.FIFGROUP Cabang Marelان dalam hal kehadiran, jam masuk kerja, jam pulang kerja, pada waktu istirahat dan juga dalam proses penyelesaian tugas yang sering ditunda-tunda sehingga menyebabkan penumpukan dan tidak efisiennya penyelesaian suatu pekerjaan.

Seperti masalah yang diuraikan diatas, banyak fenomena penyimpangan tindakan dalam bekerja yang terjadi yang merupakan sebuah masalah dan hambatan bagi perusahaan, dan hal ini menjadi penting penting untuk diteliti akan memberikan gambaran yang jelas mengenai perusahaan yang sebenarnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelان”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah berkaitan dengan pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelان adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya produktivitas kerja karyawan seperti adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga menjadi menumpuk.

2. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan penyelesaian suatu pekerjaan menjadi tidak efisien.
3. Terdapat ketidak kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran tepat waktu, masuk dan pulang kerja, serta pemanfaatan waktu istirahat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran penulisan yang diharapkan, penulis membatasi masalah hanya mencakup pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) cabang marelan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelan?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelan.
- b. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan masukan berupa ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ekonomi khususnya tentang pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIFGROUP Cabang Marelan. Selain itu, penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pemimpin dan dapat memberikan gambaran tentang produktivitas kerja. Dapat memberikan informasi dalam pengambilan suatu keputusan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan dilakukan serta bermanfaat sebagai bahan masukan melaksakan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas kerja

a. Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Klingner & Nanbaldian (dalam Gomes, 2003, Hal 160), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Menurut Yusniar Lubis, dkk (2018, Hal 19) mengatakan bahwa produktivitas adalah bagian penting yang perlu menjadi perhatian manajemen dan para manajer harus memiliki kemampuan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018, Hal 293) menyatakan bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap yang ingin memperbaiki atau meningkatkan kualitas diri dalam

melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan agar menjadi lebih baik kedepannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Wirawan (2015, Hal 482-483), ada sejumlah faktor yang saling terkait yang mempengaruhi produktivitas. Faktor-faktor tersebut adalah:

1) Faktor Manusia

Adalah sifat manusia dan perilaku manusia yang dapat mempengaruhi produktivitas. Faktor-faktor manusia yang terpenting adalah kemampuan dan kemauan mereka menciptakan produktivitas.

a) Kemampuan Kerja

Produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja tergantung pada kompetensi tenaga kerja, pekerja dan manajer. Kemampuan tenaga kerja ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap, perilaku dari tenaga kerja.

b) Kemauan Untuk Bekerja

Kemauan untuk bekerja tenaga kerja untuk menciptakan produktivitas ditentukan antara lain oleh faktor motivasi kerja dan moralnya. Faktor-faktor tersebut selanjutnya oleh skema kompensasi, partisipasi tenaga kerja dalam manajemen, sistem komunikasi, hubungan kelompok informal, kebijakan promosi, kualitas kepemimpinan, jam kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

2) Faktor-faktor Teknologi

Faktor-faktor teknologi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja. Faktor-faktor teknologi sangat banyak jenisnya antara lain adalah:

- a) Manual atau otomasi mesin dan peralatan.
- b) Besarnya kapasitas pabrik atau perusahaan.
- c) Proses Produksi.
- d) Pemeliharaan mesin dan peralatan.
- e) Inspeksi dan Kontrol Kualitas
- f) Penyediaan bahan mentah.

3) Faktor Majerial

Sistem manajemen yang digunakan dalam produksi dan kualitas manajer sangat mempengaruhi produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja. Sistem perencanaan produksi, skedul kerja, pengontrolan aktivitas produksi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas. Demikian juga kualitas manajer dan hubungan antara manajer dan tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

4) Faktor Social Budaya Masyarakat

Faktor social budaya masyarakat dari tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas. Misalnya etos kerja, budaya masyarakat alon-alon asal kelakon merupakan contoh faktor social budaya yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2009, Hal 103-104), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadan fisik, individu, kelelahan dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar inividu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2009, Hal 104-105), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat disarankan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- 2) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari ertos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- 3) 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.

4) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan dipeuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial.

Menurut E. Sikula (dalam buku mangkunegara, 2006, Hal, 50), mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non majerial, mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Menurut Mondy (2008, Hal 210-211), bahwa pelatihan adalah upaya untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini, dan menunjukkan pada para karyawan cara mengoperasikan alat-alat kantor.

Menurut Rachmawati (2008, Hal 110), mengatakan bahwa wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari

sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa pelatihan bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mondy (2008, Hal, 212-213), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi, sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

1) Dukungan Manajemen Puncak

Agar program-program pelatihan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Karena tanpa adanya dukungan dari manajemen puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif/pemimpin harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Disamping Manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen pada proses pelatihan dan terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan melekat pada para manajer lini, karena profesional pelatihan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

3) Kemajuan Teknologi

Mungkin tidak ada faktor selain teknologi yang memberi pengaruh lebih besar pada pelatihan. Komputer dan internet, khususnya, secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

4) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial tampaknya lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas. Namun hal tersebut tidaklah demikian. Tugas-tugas individu dan tim saat ini perluas dan diperkaya. Akibatnya adalah para karyawan menghabiskan banyak waktu dalam pekerjaan dan menjalankan tugas-tugas yang lebih kompleks dari yang pernah dikerjakan sebelumnya.

5) Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang diambil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan melaksanakan pelatihan.

c. Indikator Pelatihan

Metode pelatihan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah indikator pelatihan menurut Mondy (2008, Hal, 231-232) adalah sebagai berikut:

1) Opini Karyawan

Mengavaluasi program pelatihan dengan menyatakan opini para peserta merupakan para pendekatan yang memberikan respons dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan.

2) Tingkat Pembelajaran

Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam pelatihan.

3) Perubahan perilaku

Tes-tes bisa secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para trainer, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dengan mengarah para peserta untuk mengubah perilaku mereka.

4) Pencapaian tujuan pelatihan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan melibatkan penentuan sampai dimana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya.

Beberapa pengarang memberikan pengertian yang berbeda-beda namun tujuannya adalah sama, yaitu untuk memperoleh kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Untuk lebih memperjelas pengertian disiplin, maka penulis akan mengutip pendapat dari beberapa ahli tentang definisi disiplin, antara lain :

Menurut Siswanto (dalam Supomo&Nurhayati, 2018, Hal 133), mengatakan disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai,

menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamali (2018, Hal 214) mengartikan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018, Hal 134) disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

Jadi, setiap instansi atau perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang berkerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009, Hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan. Misalnya, bila aturan kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin yang mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap penlanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan terasa

terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Hamali (2016, Hal 194-198), mengatakan bahwa dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi dan Hukuman
- 7) Ketegasan, dan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

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 karyawan 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 karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta perlakuan sama dengan yang lain.

5) Waskat

Waskat (pengawasan ketat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

semakin takut melanggar perturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pada perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran.

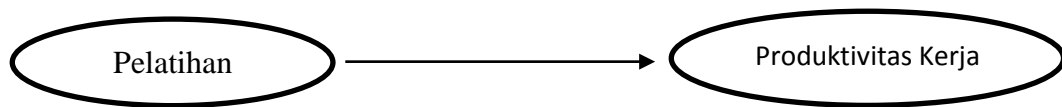
1. Pengaruh Pelatihan (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, antara lain, Menurut E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pelatihan juga termasuk salah satu dari beberapa faktor tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) “bahwa Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja”. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pengetahuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Budiarta, dkk (2015) menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mapparenta (2008) menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.



Gambar II.1

Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan Paradigma Penelitian

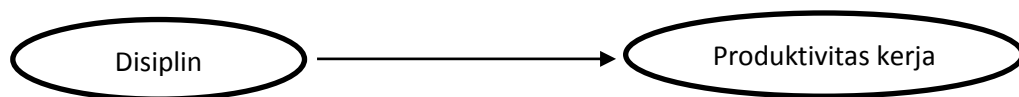
2. Pengaruh Disiplin (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dan kemajuan dimasyarakat. Untuk mewujudkan karyawan perusahaan PT.FIFGROUP Cabang Marelان yang handal, profesional dan bermoral diperlukan karyawan yang disiplin yang baik, karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diharapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang

ditunjukkan oleh kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pada perusahaan PT.FIFGROUP Cabang Marelan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Usman (2016) menyatakan bahwa “Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allow Jaya Bintang”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Widasari (2012) menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Dan dengan penerapan disiplin kerja perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.



Gambar II.2

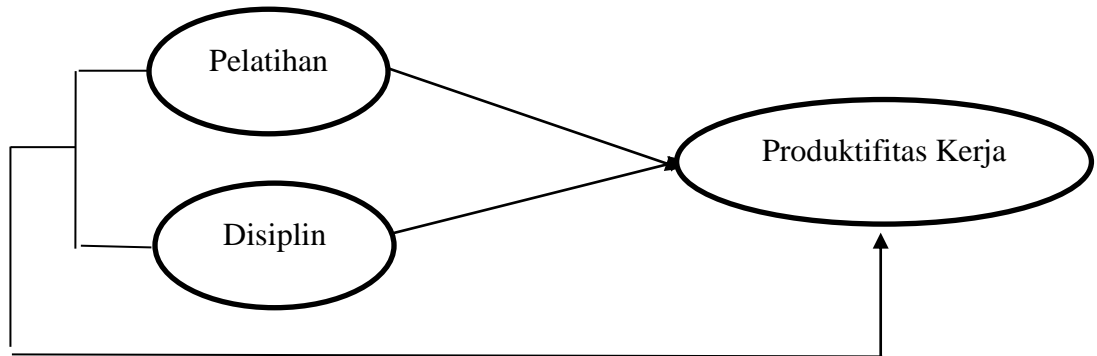
**Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Paradigma Penelitian**

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Adapun faktor pelatihan dan disiplin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maksudnya adalah jika pelatihan dan disiplin PT. FIFGROUP Cabang Marelan bagian SDM dapat dilaksanakan secara tepat dan adanya kerja sama yang baik antara karyawan maupun pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Fuanida (2012) menyatakan bahwa “Pelatihan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Bayuaji menyatakan bahwa “Pelatihan, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya”. Berdasarkan referensi tentang hubungan-hubungan diatas maka terbentuklah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : “ Ada pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelان”.

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelان.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah pelatihan dan disiplin (X). Sedangkan variabel (*dependent variable*) adalah produktivitas kerja karyawan.

B. Definisi Operasional

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, perbandingan antara keluaran dan masukan.

Tabel III.1
Indikator Produktivitas Kerja

NO	Indikator
1	Meningkatkan hasil yang dicapai
2	Semangat kerja
3	Pengembangan diri
4	Efisiensi

Sumber: Sutrisno (2009, Hal 104-105)

2. Pelatihan (X₁)

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan administrasi maupun tenaga manajerial.

Tabel III.2
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Opini karyawan
2	Tingkat pembelajaran
3	Perubahan perilaku
4	Pencapaian tujuan pelatihan

Sumber: Mondy (2008, Hal 231-232)

3. Disiplin (X₂)

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2012, Hal 86), mengatkan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

Tabel III.3
Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan
2	Teladan pemimpin
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Waskat
6	Sanksi hukuman
7	Ketegasan
8	Hubungan kemanusiaan

Sumber: Hamali (2016, Hal 194-198)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan di JL. Veteran pasar x No. 402-403 Dusun VII Ds. Manunggal Kec. Labuhan Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November tahun 2018 sampai dengan Maret 2019.

**Tabel III.4
Waktu Penelitian**

NO	KEGIATAN	BULAN					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Riset Pendahuluan						
2	Penyusunan proposal						
3	Seminar proposal						
4	Riset						
5	Pengumpulan data						
6	Pengolahan data						
7	Sidang skripsi						

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal.51) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Dalam penelitian adakalanya peneliti mengambil keseluruhan obyek atau sebagian saja dari keseluruhan obyek penelitian untuk dijadikan bahan untuk diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal.51) “sampel merupakan wakil-wakil dari populasi”. Sampel dapat diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Dalam menentukan sampel peneliti tidak menggunakan teknik penarikan sampel, hal ini dikarenakan sedikitnya jumlah pegawai pada perusahaan. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada kantor PT. Federal International Fianance (FIFGROUP) Cabang Medan yang berjumlah 55 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Questioner

Menurut Sugiono (2016, hal.142) “Questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai mana terlihat pada sampel berikut ini:

Tabel III.5
Skala Likret

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket dikantor PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Medan.

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrument

Uji validitas instrument penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat dengan data tersebut.

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik kolerasi *product moment*.

Menurut Sugiono (2016, hal.183) rumus untuk mencari kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 y_1 - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_1$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_1$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_1^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_1^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum y_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$\sum x_1 y_1$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya kolerasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikam (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka instrument tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X₁)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Valid
2	0,000		0,000 < 0,05	Valid
3	0,000		0,000 < 0,05	Valid
4	0,000		0,000 < 0,05	Valid
5	0,000		0,000 < 0,05	Valid
6	0,000		0,000 < 0,05	Valid
7	0,000		0,000 < 0,05	Valid
8	0,000		0,000 < 0,05	Valid
9	0,000		0,000 < 0,05	Valid
10	0,000		0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

b. Uji Reabilitas Instrumen

Menurut Juliandi, dkk (2016, hal.80) “tujuan pengujian Reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument

yang handal dan dapat dipercaya”. Jika nilai koefisien reabilitas (*spreman brown/ri*) >0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/relibel/terpercaya (Nunnaly dalam Ghozali dan Castellan,2005).

Menurut Juliandi, dkk (2016, hal.82) menyatakan bahwa pengujian rebliabitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σi^2 = varians total

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,716	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,707	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,713	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang pelatihan (variabel X₁) sebesar 0,716 (reliabel), Instrument disiplin (variabel X₂) sebesar 0,707 (reliabel) dan produktivitas kerja (Variabel Y) sebesar 0,713 (reliabel).

F. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni dan menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-

angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Analisis Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Azuar Juliadi & Irfan (2013, Hal,174)

Dimana:

Y = Produktivitas kerja karyawan

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

x_2 = Disiplin

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas 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.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Apabila

terdapat kolerasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas menggunakan Tolaerance dan VIF (*varians Information Factor*).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF diangka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variasi berbeda disebut heteroskedastisitas .

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program

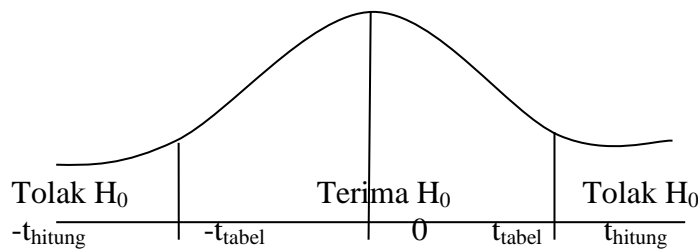
Statistical Package for Social sciences (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian Hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Haditerima, artinya Pelatihan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Pelatihan dan Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan)

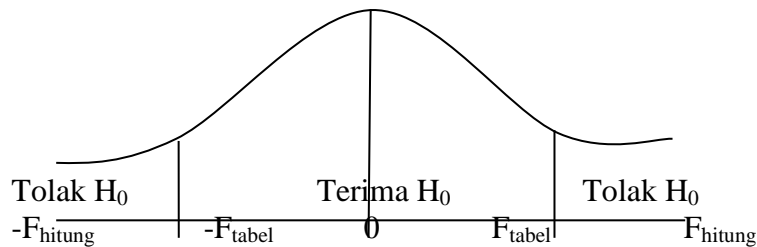
Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian Hipotesis:



Gambar III.2 Kriteria pengujian Hipotesis f

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $-f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : R squaren

100% : Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan yang berjumlah sebanyak 55 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 127).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	23	41,8
2.	Perempuan	32	58,2
Total		55	100

Sumber : Hasil olahan data primer (2019)

Sesuai tabel IV.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (58,2%) dan laki-laki sebanyak 23 orang (41,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, dibawah 25 tahun, 25-35 tahun, di atas 35 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	4	7,3
2.	25-35 tahun	33	60
3.	> 35 tahun	18	32,7
Total		55	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer (2019)

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 25– 35 tahun yakni sebanyak 33 orang (60%), kemudian disusul responden yang berusia antara diatas 35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (32,7%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SMA, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	9	16,4
2.	Strata-1	41	74,5
3.	Strata-2	5	9,1
Total		55	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer (2019)

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 41 orang atau 74,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah pelatihan dan disiplin yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel IV.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan
PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	56,4	23	41,8	1	1,8	0	0	0	0	55	100
2	24	46,6	30	54,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
3	22	40	33	60	0	0	0	0	0	0	55	100
4	24	46,6	31	56,4	1	1,8	0	0	0	0	55	100
5	30	54,5	24	46,6	1	1,8	0	0	0	0	55	100
6	24	46,6	29	52,7	2	3,6	0	0	0	0	55	100
7	26	47,3	28	50,9	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	28	50,9	26	47,3	1	1,8	0	0	0	0	55	100
9	20	36,4	35	63,6	0	0	0	0	0	0	55	100
10	31	56,4	24	46,6	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai perusahaan mengadakan kegiatan pelatihan kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
- b. Dari jawaban kedua mengenai mengikuti kegiatan pelatihan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,4%
- c. Dari jawaban ketiga mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
- d. Dari jawaban keempat mengenai adanya kegiatan pelatihan semakin rajin, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%

- e. Dari jawaban kelima mengenai mengikuti prosedur kerja berdasarkan pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
- f. Dari jawaban keenam mengenai mengikuti pelatihan maka pengalaman bertambah, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,7%
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai tambahan ilmu dan pengetahuan lebih banyak, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
- h. Dari jawaban kedelapan mengenai kegiatan pelatihan perusahaan dapat meminimalisir *turn over*, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
- i. Dari jawaban kesembilan mengenai mengembangkan kemampuan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,6%
- j. Dari jawaban kesepuluh mengenai kegiatan pelatihan terjalin hubungan antara atasan dan bawahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel pelatihan yang ada pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelان dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin
PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	47,3	28	50,9	1	1,8	0	0	0	0	55	100
2	23	41,8	30	54,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100
3	23	41,8	30	54,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100
4	30	54,5	24	46,6	1	1,8	0	0	0	0	55	100
5	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
6	28	50,9	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
7	25	45,5	29	52,7	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	26	47,3	29	52,7	1	1,8	0	0	0	0	55	100
9	31	56,4	22	40	0	0	0	0	0	0	55	100
10	26	47,3	28	50,9	2	3,6	0	0	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai datang dan pulang tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%.
- b. Dari jawaban kedua mengenai menjaga sopan santun dalam ucapan serta prilaku terhadap atasan dan sesama karyawan lainnya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,5%.
- c. Dari jawaban ketiga mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi/arahan atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,5%.
- d. Dari jawaban keempat mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%.
- e. Dari jawaban kelima mengenai berada diruangan kantor diwaktu jam berkerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%.

- f. Dari jawaban keenam mengenai mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya dan tidak menunda-nunda, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%.
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai melaksanakan pekerjaan selalu serius dan mengerjakannya dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,7%.
- h. Dari jawaban kedelapan mengenai mematuhi peraturan yang ada diperusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,7%.
- i. Dari jawaban kesembilan mengenai bekerja sesuai peraturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%.
- j. Dari jawaban kesepuluh mengenai kembali tepat waktu setelah jam istirahat selesai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%.

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel disiplin yang ada pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelal dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
2	30	54,5	24	46,6	1	1,8	0	0	0	0	55	100
3	29	52,7	25	45,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
4	30	54,5	22	40	3	5,5	0	0	0	0	55	100
5	31	56,4	24	46,6	0	0	0	0	0	0	55	100
6	26	47,3	29	52,7	0	0	0	0	0	0	55	100
7	27	49,1	28	50,9	0	0	0	0	0	0	55	100
8	27	49,1	25	45,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100
9	28	50,9	26	47,3	1	1,8	0	0	0	0	55	100
10	30	54,5	25	45,5	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai menjalankan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%
- b. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan yang selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
- c. Dari jawaban ketiga mengenai berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,7%
- d. Dari jawaban keempat mengenai melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%

- e. Dari jawaban kelima mengenai bekerja saya selalu memperhatikan pelayanan yang saya berikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
- f. Dari jawaban keenam mengenai Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,7%
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai menyelesaikan pekerjaan, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang terbaik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
- h. Dari jawaban kedelapan mengenai kreativitas dan inovasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%
- i. Dari jawaban kesembilan mengenai bersikap tenang dan tidak emosi dalam menghadapi segala masalah didalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
- j. Dari jawaban kesepuluh mengenai selalu belajar tentang teknologi terbaru untuk meningkatkan hasil kerja saya terhadap perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel produktivitas kerja yang ada pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

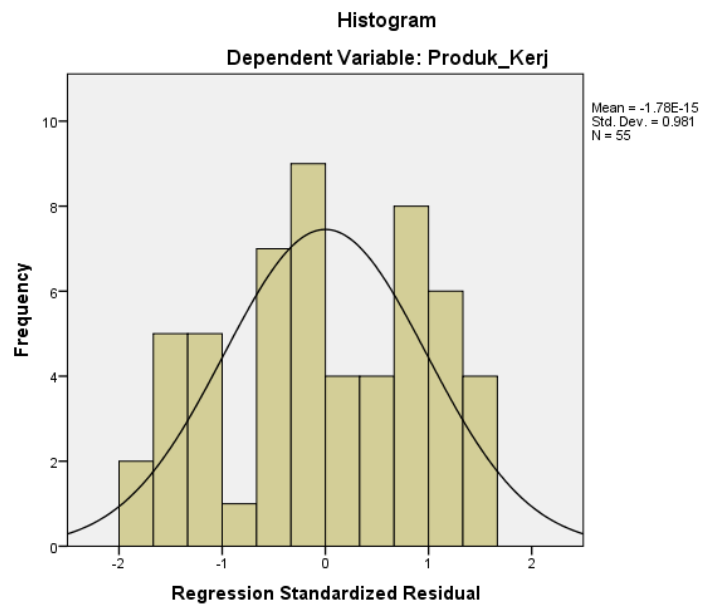
Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Berikut pengujian untuk menentukan apakah keempat asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

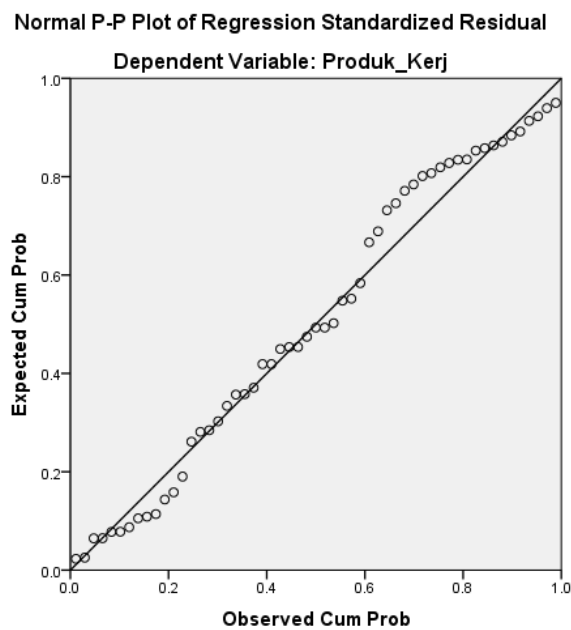
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.757	3.560		1.336	.187		
Pelatih_	.486	.129	.471	3.761	.000	.354	2.828
Displ_	.417	.125	.417	3.326	.002	.354	2.828

a. Dependent Variable: Produk_Kerj

Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

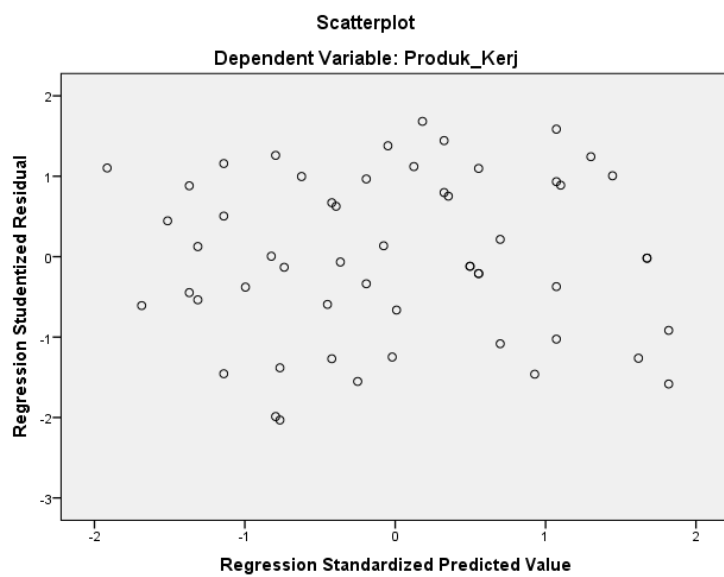
- a) Pelatihan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,354 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,828 lebih kecil dari 10.
- b) Disiplin (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,354 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,828 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka

artinya data variabel pelatihan dan disiplin bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel IV.9
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.757	3.560		1.336	.187		
Pelatih_	.486	.129	.471	3.761	.000	.354	2.828
Displ_	.417	.125	.417	3.326	.002	.354	2.828

a. Dependent Variable: Produk_Kerj

Sumber: Hasil SPSS (2019)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,757 + 0,486 X_1 + 0,417X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,757 apabila variabel pelatihan (X_1), disiplin (X_2) dianggap nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,757.
- 2) Nilai koefisien pelatihan (X_1) sebesar 0,486 menyatakan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 48,6%.
- 3) Nilai koefisien disiplin (X_2) sebesar 0,417 menyatakan bahwa apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 47,1%.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

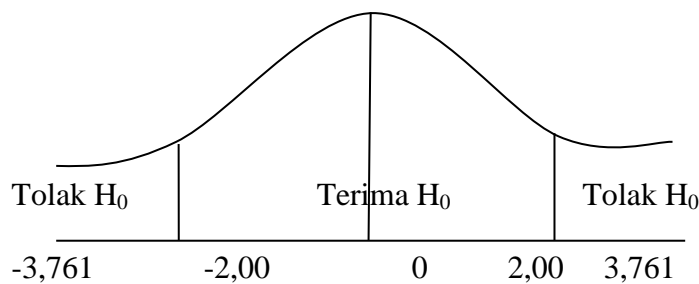
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.757	3.560		1.336	.187		
Pelatih_	.486	.129	.471	3.761	.000	.354	2.828
Displ_	.417	.125	.417	3.326	.002	.354	2.828

a. Dependent Variable: Produk_Kerj

Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

- a) Pelatihan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,761 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} $3,761 > t_{tabel}$ 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan.

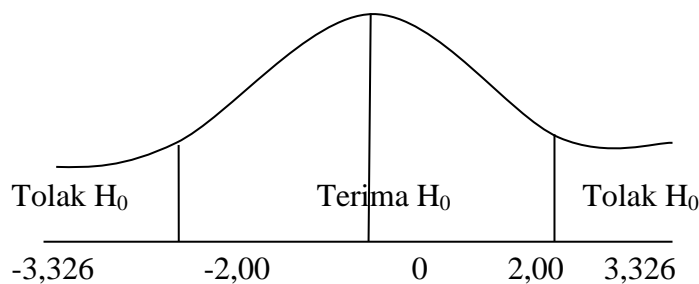
Dengan Kriteria pengujian Hipotesis:



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis t

b) Disiplin (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,326 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} $3,326 > t_{tabel}$ 2,00 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan.

Dengan Kriteria pengujian Hipotesis:



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis t

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.148	2	157.574	64.097	.000 ^b
	Residual	127.834	52	2.458		
	Total	442.982	54			

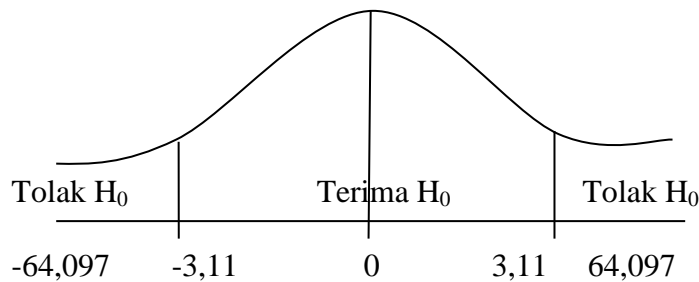
a. Dependent Variable: Produk_Kerj

b. Predictors: (Constant), Displ_, Pelatih_

Pada tabel IV.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 64,097 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan

0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,16, maka diperoleh $F_{\text{hitung}} 64,097 > F_{\text{tabel}} 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Marelan.

Kriteria pengujian Hipotesis:



Gambar IV.6 Kriteria pengujian Hipotesis f

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.700	1.56791	2.130

a. Predictors: (Constant), Displ_, Pelatih_

b. Dependent Variable: Produk_Kerj

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,711 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,711 \times 100\% = 71,1\%$$

Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan sebesar 71,1% dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin sedangkan sisanya 27,9% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil uji statistik Pelatihan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,761 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 3,761 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pelatihan juga termasuk salah satu dari beberapa faktor tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) “bahwa Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan

peralatan kerja”. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pengetahuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Budiarta, dkk (2015) menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.

Satria dan Kuswara (2013) menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung”.

2. Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil uji statistik Disiplin (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,326 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 3,326 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dan kemajuan dimasyarakat. Untuk mewujudkan karyawan perusahaan yang handal, profesional dan bermoral diperlukan karyawan yang disiplin yang baik, karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diharapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Disiplin merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Widasari (2012) menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dunggio (2013) “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Dan dengan penerapan disiplin kerja perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. FIFGROUP Cabang Marelan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 64,097 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,711 atau 71,1 % dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya 28,9% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Adapun faktor pelatihan dan disiplin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maksudnya adalah jika pelatihan dan disiplin PT. FIFGROUP Cabang Marelan bagian SDM dapat dilaksanakan secara tepat dan adanya kerja sama yang baik antara karyawan maupun pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Siswandi (2016) “Pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan”.

Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Indriyani (2017) “Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Paradise Island Furniture”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Marelan. Responden pada penelitian ini berjumlah 55 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan (X_1), terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. FIFGROUP Cabang Marelan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} 3,761 > t_{tabel} 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin (X_2), terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. FIFGROUP Cabang Marelan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} 3,326 > t_{tabel} 2,00 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 64,097 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha$ $0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada taraf α $0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,711 atau 71,1 % dipengaruhi oleh pelatihan dan

disiplin menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya 28,9% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
2. Upaya meningkatkan Pelatihan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan pengenalan karyawan dasar dan pelatihan pengenalan karyawan administrasi yang dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan program, pengusulan program, penetapan penyelenggara, penetapan pelatih/penguji, penjadualan pelatihan dan pengembangan, penetapan anggaran dan evaluasi program dan pelaporan pelatihan
3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja karyawan dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarta, I. G. N., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 3, 1–10.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523–533.
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–12.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(3), 48–60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metedolgi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mapparenta. (2011). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(3), 1042–1049.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap

Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 74–83.

Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Retrieved from <http://www.penerbitinmedia.co.id>

Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.

Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922.

Widasari, P. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan Pt. Gulang Medica Indah Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1), 1–19.