

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

M. BAGUS PRAKOSO
NPM: 1305160318

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : M. BAGUS PRAKOSO
N P M : 1305160318
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.M

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

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 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M BAGUS PRAKOSO
N.P.M : 1305160318
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JANURI, S.E., 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

Nama : M. BAGUS PRAKOSO
N.P.M : 1305160318
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KEJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
4/1-18 /3	- jelaskan Deskripsi karakteristik perusahaan - jelaskan hasil penelitian yang diperoleh dari Angket - gambarkan histogram		
8/1-18 /3	- jelaskan hasil pengujian hipotesis		
19/1-18 /3	- Perbaikan jelaskan yang menggunakan teori dan praktik - contoh - Abstrak - Kesimpulan & Saran - Daftar Da. - Daftar tabel & Daftar Gambar		
22/1-18 /3	- Ane sedang keja hijau		

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M ZAGUS PERWESO
NPM : 1305160318
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Berapajakan/Manajemen/ISPP)
Perguruan 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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan ~~22~~ 22-02-2018
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

E 11079AEP922A22401

6000
RUPIAH



(Handwritten signature)
M. Zagus Perweso

NB :

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

Abstrak

Muhammad Bagus Prakoso. Npm 1305160318. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Ekonomi dan Bisnis UMSU, Skripsi. 2018

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. *Random Sampling* yaitu menentukan sampel secara acak sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji t dan uji F serta melakukan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan t_{hitung} (3,7999) t_{tabel} (2,035) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan t_{hitung} (9,587) $> t_{tabel}$ (2,035) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ dan pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dengan nilai F_{hitung} (65,282) $> F_{tabel}$ (3,30) dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,803 menunjukkan 19,7% pengaruh pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : *Pelatihan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillah rabbilalamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT atas segala berkat dan karunia-nya. Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan do'a dan puji syukur kepada ALLAH SWT dan shalawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat lebih sempurna. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN". Shalawat dan salam tak luput penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, manusia dengan segala keteladanan yang ada padanya.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan strata Satu, Fakultas EkonomidanBisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materil, khususnya kepada :

1. Ayah tersayang Sukirno Saringun dan Ibu tercinta Kartina Dahari yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang, serta do'a restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan, SE, M.si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, SE, M.Mselaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
8. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Yang tersayang Iftah Rahmi, S.Ked yang telah menemani, membantu, mendukung, dan memeberikan semangat kepada penulis dalam melakukan penulisan skripsi ini.
10. Teman saya Messi, Lilis, Echa, Dinda, Abay, Yusuf, Haiqal, Angga dan Eko terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga ALLAH selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita selama ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran, kritik

serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Februari 2018

Penulis

Muhammad BagusPrakoso
NPM:1305160318

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah	4
a. Batasan masalah.....	4
b. Rumusan masalah	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
a. Tujuan penelitian	5
b. Manfaat penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Produktifutas Kerja	6
a. Pengertian produktivitas kerja	6
b. Faktor-faktor produktivitas kerja	7
c. Manfaat produktivitas kerja	8
d. Indikator produktivitas kerja	9
2. Pelatihan Kerja	10
a. Pengertianpelatihan kerja	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhipelatihan kerja.....	11

c.	Manfaat dan tujuan pelatihan kerja.....	13
d.	Indikator pelatihan kerja	15
3.	Disiplin Kerja	17
a.	Pengertiandisiplin kerja.....	17
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	18
c.	Manfaat dan tujuan disiplin kerja	20
d.	Indikator disiplin kerja	21
B.	Kerangka Konseptual.....	21
C.	Hipotesis	24
BAB III	METODE PENELITIAN	25
A.	Pendekatan Penelitian	25
B.	Defenisi Operasional Variabel	25
a.	Produktifitas Kerja (Y)	25
b.	Pelatihan Kerja (X ₁)	26
c.	Disiplin Kerja (X ₂)	26
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian	26
a.	Tempat Penelitian	26
b.	Waktu Penelitian	26
D.	Populasi Dan Sampel	27
a.	Populasi	27
b.	Sampel Penelitian	27
E.	Teknik Pengumpulan Data	28
a.	Wawancara (<i>Interview</i>)	28
b.	Angket (<i>Quesioner</i>).....	28

F. Teknik Analisis Data.....	31
a. Regresi Linear Berganda	31
b. Uji Hipotesis	34
c. Koefisien Determinasi	37

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Indikator Produktifitas Kerja	22
Tabel II.2 Indikator Pelatihan Kerja.....	23
TabellII.3 Indikator Disiplin Kerja.....	23
Tabel III.1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel III.2 Skala Likerts	28

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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 dilatar belakangi 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.

Menurut Sutrisno (2009, hal.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat dilihat dari perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja. Supaya karyawan mempunyai tingkat produktivitas kerja yang baik, dalam hal ini sesuai standar yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia, salah satu caranya dengan

melakukan program pelatihan. Pelatihan ini merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Samsudin (2010, hal.110) Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Melalui pelatihan ini karyawan mendapatkan wawasan dan kesadaran bahwa disiplin harus dilatih dan dijadikan kebiasaan sehari-hari di tempat kerja. Disiplin dapat meningkatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan hasil akhir yang memuaskan.

Sutrisno (2009, hal.96) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet di Sumatera Utara Pada perusahaan ini ditemukan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan yang diduga disebabkan oleh pelatihan dan disiplin kerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pelatihan unit reaksi cepat dan informatika computer belum cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dikarenakan kurang berkesinambungan dan tidak merata diberikan kepada seluruh karyawan bagian SDM. Kemudian banyaknya karyawan yang menunda pekerjaannya, sehingga disiplin kerja menurun, yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Dengan melihat pentingnya pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan oleh karena itu penulis memilih judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .”**

B. Identifikasi Masalah

Menurut Setyosari (2012, hal. 64) identifikasi masalah adalah salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting diantara proses lain. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya terlaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
2. Masih ada karyawan yang menunda pekerjaannya.
3. Produktivitas karyawan menurun penyebabnya seperti terlalu banyaknya pekerjaan dan sedikitnya waktu.

C. Batasan Masalah

Menurut Tahir (2011, hal.19) batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas/lebar sehingga penelitian lebih bisa fokus untuk dilakukan. Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian pada bagian SDM. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan khususnya di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

D. Rumusan Masalah

Menurut Tahir (2012, hal.20) rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian, yang umumnya disusun dalam bentuk kalimat tanya, pertanyaan-pertanyaan tersebut akan menjadi arah kemana sebenarnya penelitian akan dibawa dan apa saja sebenarnya yang ingin dicari tahu oleh sipeneliti. Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang msdm, khususnya dibidang pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Menjadi referensi bagi peneliti lain dimasa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Menjadi masukan yang berguna untuk PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan dalam hal melaksanakan pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat di jadikan referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda

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. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, nilai.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.207), produktivitas total ialah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, modal, dan produk-produk yang di beli dari luar perusahaan sebagai inputnya.

Menurut Muslimin dkk (2016), mendefenisikan produktivitas megandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Wibowo (2014, hal.94), produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-product*.

Jadi berdasarkan defenisi di atas dapat saya simpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan

meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain.

Menurut Sutrisno (2009, hal.102) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan Kemampuan fisik karyawan

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 atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Adapun menurut Yuniarsih dan Suwatno (2017, hal.159-160) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Faktor Internal

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b. Struktur dan desain pekerjaan
- c. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target

2. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan politis
- b. Kemitraan yang dikembangkan
- c. Kultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi

c. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Wirawan (2015, hal.479) Perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitasnya dapat menarik manfaat dari:

- 1) Membantu menurunkan biaya per unit produk dan karenanya dapat meningkatkan profit.
- 2) Peningkatan produktivitas dapat ditransfer kepada para konsumen dalam bentuk harga produk yang lebih rendah atau kualitas produk yang lebih baik.
- 3) Keuntungan perusahaan dapat juga dibagi dengan tenaga kerja dengan member upah lebih tinggi kepada mereka.
- 4) Para pengusaha yng produktif dapat memperoleh peluang yang lebih baik untuk mengeksplorasi peluang eksor.
- 5) Produktivitas yang tinggi dapat menciptakan peluang lebih banyak pekerjaan.

Adapun menurut Gazperes dalam Yuniarsih dan Suwatno (2017, hal.164) ada beberapa manfaat pengukuran kerja, yaitu:

1. Organisasi
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis
4. Perencanaan target
5. Strategi untuk produktivitas
6. Pengukuran produktivitas
7. Nilai-nilai produktivitas

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal.104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan dan akan sangat berdampak pada keinginan karywan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) 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.

Adapun menurut Soedarmayanti (2017, hal.100) ada beberapa indikator produktivitas kerja, yaitu:

1. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan
2. Bermotivasi tinggi
3. Mempunyai orientasi pekerjaan
4. Dewasa
5. Dapat bergaul dengan efektif
6. Mempunyai etika yang baik
7. Berpikir dengan tanggap dan tepat

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal.126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Sadili Samsudin (2010, hal.110) Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Dengan demikian dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Kasmir (2016, hal.144) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah :

- 1) Peserta Pelatihan
 - 2) Instruktur/pelatih
 - 3) Materi Pelatihan
 - 4) Lokasi Pelatihan
 - 5) Lingkungan Pelatihan
 - 6) Waktu Pelatihan
 - 7) Dan Faktor lainnya
- Berikut penjelasannya :

- 1) Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.
- 2) Instruktur/pelatih, jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.
- 3) Materi pelatihan, kedalama materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.
- 4) Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.
- 5) Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
- 6) Waktu Pelatihan, maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Jika makin lama pelatihan, maka tingkat ejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan.
- 7) Dan faktor lainnya, dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan dan kelemahan.

Adapun menurut Rivai (2009, hal.225) ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam melaksanakan pelatihan kerja, yaitu:

1. Kemampuan instruktur pelatihan
2. Peserta pelatihan
3. Materi yang dibutuhkan
4. Metode yang digunakan
5. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran
6. Evaluasi pelatihan

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Kasmir (2016, hal.128) Adapun manfaat atau keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Akan memiliki kemampuan

Artinya setelah karyawan mengikuti pelatihan, kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.

2) Sikap dan mental karyawan

Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya.

3) Kerja sama

Di lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai.

4) Disiplin kerja

Karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam.

5) Perilaku karyawan

Pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.

6) Jenjang karir

Melalui pelatihan calon karyawan akan dapat menentukan jenjang karirnya kedepan, karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karir adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.

7) Loyalitas dan rasa memiliki

Artinya dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan calon karyawan kepada perusahaan. Bahkan setelah mengikuti pelatihan karyawan juga akan meningkatkan rasa memiliki dan agian dari perusahaan sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

8) Pengetahuan baru

Artinya di dalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh calon karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal.130) adapun beberapa manfaat dan tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat :

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3) Meningkatkan ketrampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk melakukan pekerjaannya.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5) Meningkatkan ketaatan

Dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan aturan yang ditetapkan perusahaan.

d. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Manullang (2012, hal.74) adalah sebagai berikut :

1) Tujuan Latihan

Sesungguhnya langkah pertama dalam program latihan yaitu dengan menetapkan terlebih dahulu, mengenai apa yang harus dicapai dari latihan tersebut.

2) Tanggung jawab terhadap latihan

Agar jelas, siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu program latihan, maka perlu pihak perusahaan atau organisasi menunjuk atau menetapkan seseorang yang bertanggung jawab sebagai pimpinan dalam suatu program latihan.

3) Subjek atau materi latihan

Materi apa yang harus dibahas dalam latihan, haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirim peserta latihan tersebut.

4) Waktu atau jadwal latihan

Jadwal latihan yang tepat, sangat berpengaruh terhadap efektifitas suatu program latihan dan jadwal latihan harus disesuaikan dengan keinginan para peserta dan juga harus dipilih sesuai dengan produktivitasnya.

5) Lokasi atau tempat latihan

Dalam menetapkan lokasi suatu latihan, maka perhatian bukan hanya diarahkan ke pemberian fasilitas bagi peserta latihan, tetapi juga harus memperhatikan suasana yang kondusif untuk belajar, serta harus juga memperhatikan letak lokasi latihannya.

6) Jumlah dan kualifikasi peserta latihan

Jumlah dan kualifikasi peserta latihan, juga perlu mendapat perhatian seperti menentukan jumlah peserta, harus ditentukan juga syarat-syarat untuk peserta latihan.

7) Instruktur

Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan efektifnya suatu *training*, yaitu instruktur atau pelatihnya.

8) Teknik latihan

Ada berbagai cara dalam melatih pegawai yang baru, namun cara yang manapun digunakan, namun haruslah terlebih dahulu diterapkan prinsip-prinsip atau asas-asas umum dari latihan.

9) Metode penilaian latihan

Agar dapat diketahui, apakah cara latihan yang dianut oleh suatu perusahaan sudah baik atau belum, maka hal ini dapat diketahui dengan suatu alat

pengukur dan pada umumnya ukuran yang dapat digunakan yaitu dari adanya tujuan masing-masing latihan.

Adapun menurut Mangkunegara (2011, hal.57) ada beberapa indikator dalam pelatihan, yaitu:

1. Instruktur
2. Planning
3. Peserta
4. Materi
5. Metode
6. Tujuan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Ada pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut Sutrisno (2009, hal.86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Ma’rif (2012, hal.95) Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja pada karyawan.

Menurut Sutrisno (2009, hal.87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan

imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatannya yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2009, hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam sebuah perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memenuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini adalah atasan langsung.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

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

Adapun menurut Siswanto (2009, hal.292) berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Teladan pimpinan
3. Ketaatan dalam standar kerja
4. Keselamatan dalam bekerja
5. Ketaatan dalam peraturan kerja
6. Etika kerja

c. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal.87-88) manfaat disiplin kerja dapat dilihat sebagai kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Ada beberapa manfaat dan tujuan utama disiplin, yaitu:

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
2. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, sendau gurau atau pencurian.

Adapun menurut Simamora dalam Sinambela (2012, hal.243) manfaat disiplin kerja, yaitu:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang ditetapkan.
2. Tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal.73), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran adalah jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja adalah aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan .
- 5) Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Adapun menurut Malayu (2012, hal.194) pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan kemampuan
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Keselamatan dalam bekerja
5. Ketaatan pada peraturan kerja
6. Etika kerja

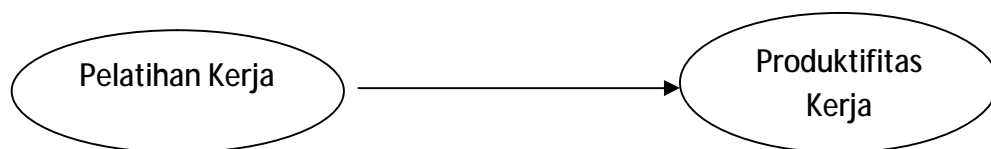
B. Kerangka Konseptual

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

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari penelitian yang dilakukan oleh Muslimin dkk (2016) melakukan penelitian tentang “ Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos dan Giro Manado”. Membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal.126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya”.



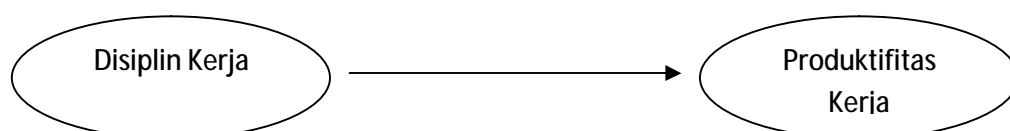
Gambar II-1

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung”. Maka dapat disimpulkan Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .

Menurut Sutrisno (2009, hal.96) mengemukakan bahwa disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus didasarkan atas kesadaran dari dalam karyawan.

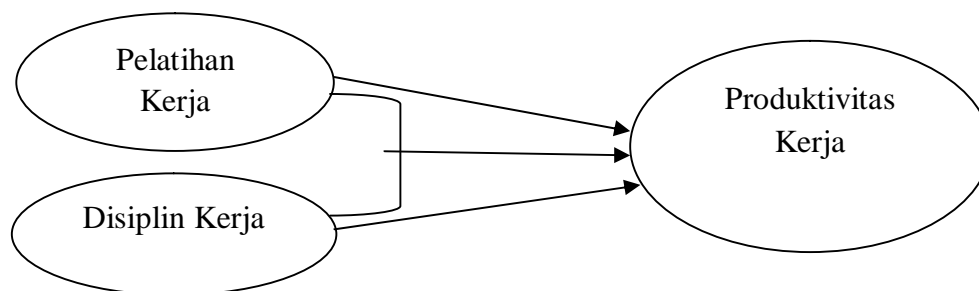


Gambar II-2
Pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Penulis melihat penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Muslimin dkk (2016) Menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh pelatihan dan disiplin produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini



Gambar II-3
Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

B. Hipotesis

Dalam hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
3. Pelatihan dan Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap data atau rumus yang diperoleh.

B. Defenisi Operasional

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

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No Pernyataan
Pelatihan	Pelatihan adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan latihan 2. Tanggung jawab terhadap latihan 3. Subjek atau materi latihan 4. Waktu atau jadwal latihan 5. Lokasi atau tempat pelatihan 6. Jumlah dan kualifikasi peserta latihan 7. Instruktur 8. Teknik latihan 9. Metode penilaian latihan (Manullang 2012, hal.74)	Liket	1,3 5,7 4,8 2,4 6,8 7,9 8,10 11,13
Disiplin Kerja	Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab (Agustini 2011, hal.73)	Liket	1,3 5,7 2,4 6,8 7,10
Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno 2009, hal.104)	Liket	1,3 5,7 2,4 6,8 7,10

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Jalan Sei Batang Hari No.2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III-1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Des'2017				Jan'2018				Feb'2018				Mar'2018				Apr'2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■																	
2	Pengajuan judul			■																	
3	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal												■								
5	Pengumpulan data													■							
6	Penulisan Skripsi														■	■					
7	Bimbingan skripsi														■	■	■				
8	Sidang meja hijau																■				

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang berjumlah 35 orang.

2) Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014, hal.81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, ini termasuk dalam *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2014, hal.85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 35 orang untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1) Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

2) Studi Dokumentasi

Yaitu mempelajari atau menelaah dokumen-dokumen yang ada di perusahaan seperti struktur organisasi, data jumlah pelanggan yang telah menggunakan produk yang dijual oleh perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk mendukung pembahasan yang berhubungan dengan judul penelitian.

3) Angket (*Questioner*)

Questioner adalah tehnik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 2
Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

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

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya adalah untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengujur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Sumber : Juliandi (2013, hal.79)

Keterangan :

- 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

Menurut Sugiyono (2010, hal.3) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program computer statistical Program For Social Science (SPSS) versi 16,0 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel III - 3
Hasil Uji Validitas Pelatihan
(Untuk Pernyataan Variabel X₁)

No Butir	r ² Hitung	r ² Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,760	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,651	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,635	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,755	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,506	0.334	0,002 < 0,05	Valid
Item 6	0,746	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,533	0.334	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0,544	0.334	0,001 < 0,05	Valid
Item 9	0,626	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,607	0.334	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel pelatihan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel I11 - 4
Hasil Uji Validitas Dsiplin Kerja
(Untuk Pernyataan Variabel X₂)

No Butir	'Hitung	'Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.723	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0.750	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.440	0.334	0,008 < 0,05	Valid
Item 4	0.639	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0.502	0.334	0,002 < 0,05	Valid
Item 6	0.337	0.334	0,048 < 0,05	Valid
Item 7	0.529	0.334	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0.368	0.334	0,030 < 0,05	Valid
Item 9	0.730	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0.338	0.334	0,047 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Tabel III - 5
Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja
(Untuk Pernyataan Variabel Y)

No Butir	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.393	0.334	0,020 < 0,05	Valid
Item 2	0.633	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.482	0.334	0,003 < 0,05	Valid
Item 4	0.505	0.334	0,002 < 0,05	Valid
Item 5	0.621	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0.436	0.334	0,009 < 0,05	Valid
Item 7	0.613	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0.509	0.334	0,002 < 0,05	Valid
Item 9	0.633	0.334	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0.524	0.334	0,001 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja valid dan digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya kepercayaan atau ketepatan data yang didapat pada waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal. 86) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Crombach alpha*, dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,6 dengan rumus alpha sebagai berikut :

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

Sumber : Arikunto dalam Juliandi (2013, hal.86)

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

σi^2 : Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar / salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Selanjutnya item instrument yang valid diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

Table III - 6
Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0 (2017)

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1(>0,6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Table III - 7
Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	10

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0 (2017)

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1(>0,6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Table III - 8
Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0 (2017)

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1(>0,6), dapat disimpulkan bahwa

butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Regresi Linear Berganda

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda untuk menentukan sebab akibat variabel bebas pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Secara umum rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 211)

Keterangan :

Y : Kualitas Pelayanan

X_1 : Kualitas Produk

X_2 : Kepuasan Pelanggan

A : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien Regresi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak bias yang terbaik (*best linear unbiased estimate*). Kondisi ini akan

terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independent (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data jauh menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, Sugiyono (2010, hal.79).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1) *Garis Normal P-Plot*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) *Uji Kolmogorov-Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Ketentuan untuk Uji *Kolmogorov-Smirnov* ini adalah jika signifikansi dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

b. Uji Multikolinearitas

Santoso (2010, hal.234) uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 0,1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastistas

Santoso (2012, hal.241) uji Heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastistas dan jika berbeda disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastistas atau tidak terjadi heterokedastistas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastistas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastistasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y

adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di *Standardized*. Dasar analisis heterokedastistas sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, sebagai titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastistas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2010, hal. 184) untuk menguji signifikan

hubungan digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut : $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 184)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap-tahap:

a. Bentuk Pengujian

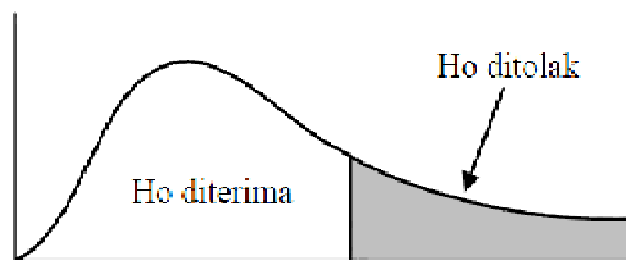
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Kriteria pengujian uji t:

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- b. Jika jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.



Gambar III-1: Kriteria Pengujian Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh variabel kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F. Variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

Dimana :

F_h : Nilai F Hitung

R^2 : Koefisien Korelasi Berganda

K : Jumlah Variabel Independen

N : Jumlah Anggota Sampel

Kriteria pengujian uji F :

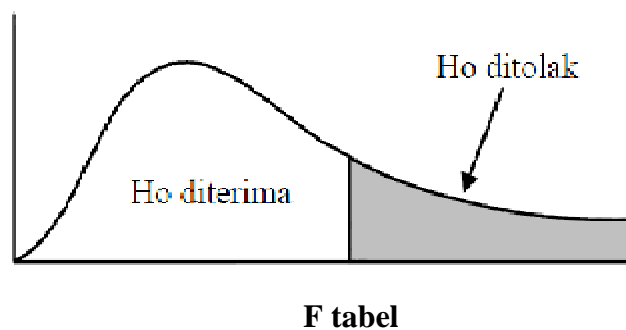
Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H_a = Ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.



Gambar III-2: Kriteria Pengujian Uji F

3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinan ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : azuar dan irfan (2013)

Keterangan :

- D : Determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel pelatihan (x_1) 10 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (x_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan berikut penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1

Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pelatihan (x_1), variabel disiplin kerja (x_2) dan produktivitas kerja (y). Dengan

demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Karakteristik Identitas Responden

Sampel penelitian pengukuran pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.”

Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Berikut ini adalah penjelasan maing-masing karyawan.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Presentase Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	20	57.1	57.1	57.1
Perempuan	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki 20 (57,1%) orang dan mayoritas jenis kelamin perempuan 15 orang (42,9%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jens kelamin karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah laki-laki dengan jumlah 20 orang (57,1%) dari total 35 orang karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b. Usia Responden

Tabel IV-3
Presentasi Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	10	28.6	28.6	28.6
26-35 tahun	14	40.0	40.0	68.6
>36 tahun	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 20-25 tahun adalah 10 orang (28,6%), usia 26-35 tahun adalah 14 orang (40%), usia > 36 tahun adalah 11 orang (31,4%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah 26-35 tahun dengan jumlah 14 orang (40%) dari total 35 orang karyawan yang ada di Pt.Razza Prima Trafo Medan.

c. Pendidikan Responden

Tabel IV-4

Presentasi Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	12	34.3	34.3	34.3
D3	9	25.7	25.7	60.0
S1	10	28.6	28.6	88.6
S2	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok pendidikan SMA adalah 12 orang (34,3%), pendidikan D3 adalah 9 orang (25,7%), pendidikan S1 adalah 10 orang (286%), pendidikan S2 adalah 4 orang (11,4%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan di Pt. Razza Prima Trafo Medan adalah pendidikan SMA dengan jumlah 12 orang (34,3%) dari total 35 orang karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b. Analisa Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada Produktivitas kerja.

Tabel IV -5

Skor Angket Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Alternatif Jawaban

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	82,9	5	14,3	1	2,9	0	0	0	0	35	100
2	27	77,1	7	20	1	2,9	0	0	0	0	35	100
3	13	37,1	19	54,3	3	8,6	0	0	0	0	35	100
4	27	77,1	6	17,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
5	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0	35	100
6	32	91,4	3	8,6	0	0	0	0	0	0	35	100
7	27	77,1	7	20	1	2,9	0	0	0	0	35	100
8	17	48,6	2	5,7	16	45,7	0	0	0	0	35	100
9	27	77,1	7	20	1	2,9	0	0	0	0	35	100
10	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Berdasarkan tabel IV-6 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan oleh pimpinan.” responden yang memilih sangat setuju 82,9% (29 orang), setuju 14,3 % (5 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 82,9% (29 orang).
- b) Jawaban responden tentang “Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 20 % (7 orang), kurang setuju 2,9 % (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).
- c) Jawaban responden tentang “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.” responden yang memilih sangat setuju

37,1% (13 orang), setuju 54,3 % (19 orang), kurang setuju 8,6% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 54,3% (19 orang).

- d) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 17,1 % (6 orang), kurang setuju 5,7% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).
- e) Jawaban responden tentang “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.” responden yang memilih sangat setuju 42,9% (15 orang), setuju 51,4 % (18 orang), kurang setuju 5,7 % (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 51,4% (18 orang).
- f) Jawaban responden tentang “Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.” responden yang memilih sangat setuju 91,4% (32 orang), setuju 8,6 % (3 orang), maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 91,4% (32 orang).
- g) Jawaban responden tentang “Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dari tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 20 % (7 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).

- h) Jawaban responden tentang “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan.” responden yang memilih sangat setuju 48,6% (17 orang), setuju 5,7 % (2 orang), kurang setuju 45,7% (16 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 48,6% (17 orang).
- i) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 20 % (7 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).
- j) Jawaban responden tentang “Saya bekerja sesuai dengan program kerja.” responden yang memilih sangat setuju 34,3% (12 orang), setuju 57,1 % (20 orang), kurang setuju 8,6% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 57,1% (20 orang).
2. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada Pelatihan.

Tabel IV -6

Skor Angket Variabel X₁ (Pelatihan)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	94,3	1	2,9	1	2,9	0	0	0	0	35	100
2	33	94,3	2	5,7	0	0	0	0	0	0	35	100
3	25	71,4	9	25,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
4	27	77,1	6	17,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100

5	32	91,5	3	8,57	0	0	0	0	0	0	35	100
6	27	77,1	7	20	1	2,9	0	0	0	0	35	100
7	27	77,1	7	20	1	2,9	0	0	0	0	35	100
8	32	91,5	3	8,57	0	0	0	0	0	0	35	100
9	32	91,5	2	5,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
10	24	63,2	10	28,6	1	2,9	0	0	0	0	35	100

Berdasarkan tabel IV-6 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “setelah mengikuti training saya merasa lebih percaya diri dalam penyelesaian pekerjaan dibanding sebelum mengikuti training.” responden yang memilih sangat setuju 94,3% (33 orang), setuju 2,9 % (1 orang), kurang setuju 2,9 % (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 94,3% (33orang).
- b) Jawaban responden tentang “Training yang pernah diikuti menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi.” responden yang memilih sangat setuju 94,3% (33 orang), setuju 5,7 % (2 orang), maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 94,3% (33 orang).
- c) Jawaban responden tentang “Pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari training sangat berguna dalam meningkatkan kerja.” responden yang memilih sangat setuju 71,4% (25 orang), setuju 25,7 % (9 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 71,4% (25 orang).
- d) Jawaban responden tentang “saya selalu mengajarkan kepada rekan sekerja tentang pengetahuan atau metode baru yang diperoleh dari

mengikuti training.” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 17,1 % (6 orang), kurang setuju 5,7% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).

- e) Jawaban responden tentang “Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan.” responden yang memilih sangat setuju 91,5% (32 orang), setuju 8,57 % (3 orang), maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 91,5% (32 orang).
- f) Jawaban responden tentang “Materi, kurikulum, dan instruktur dari training yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan. ” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 20 % (7 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).
- g) Jawaban responden tentang “Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 20 % (7 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).
- h) Jawaban responden tentang “Materi pelatihan yang diberikan mudah saya terima dalam meningkatkan kinerja kerja.” responden yang memilih sangat setuju 91,5% (32 orang), setuju 8,57 % (3 orang), maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 91,5% (32 orang).

- i) Jawaban responden tentang “Training yang bersifat praktis dan aplikatif lebih tepat diberikan dalam meningkatkan produktivitas kerja.” responden yang memilih sangat setuju 91,5% (32 orang), setuju 5,7 % (2 orang), maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 91,5% (32 orang).
- j) Jawaban responden tentang “Jenis training yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya.” responden yang memilih sangat setuju 63,2% (24 orang), setuju 28,6 % (10 orang), kurang setuju 2,9% (1orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 63,2% (24 orang).
- 3 Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada Disiplin Kerja

Tabel IV -7

Skor Angket Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	91,4	2	5,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
2	32	91,4	3	8,6	0	0	0	0	0	0	35	100
3	25	71,4	9	25,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
4	27	77,1	6	17,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
5	23	65,7	12	34,3	0	0	0	0	0	0	35	100
6	32	91,4	3	8,6	0	0	0	0	0	0	35	100
7	25	71,4	9	25,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
8	11	31,4	22	62,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100

9	27	77,1	7	20	1	2,9	0	0	0	0	35	100
10	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Berdasarkan tabel IV-6 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Jenis training yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya.” responden yang memilih sangat setuju 91,4% (32 orang), setuju 5,7 % (2 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 91,4% (32 orang).
- b) Jawaban responden tentang “Saya pernah tidak hadir diwaktu jam kerja dan mendapat teguran dari perusahaan.” responden yang memilih sangat setuju 91,4% (32 orang), setuju 8,6 % (3 orang), maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 91,4% (32 orang).
- c) Jawaban responden tentang “saya selalu mengikuti tata cara kerja yang diberikan perusahaan.” responden yang memilih sangat setuju 71,4 % (25 orang), setuju 25,7 % (9 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 71,4% (25 orang).
- d) Jawaban responden tentang “Tata cara kerja sudah sesuai dengan prosedur perusahaan” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 17,1 % (6 orang), kurang setuju 5,7% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).
- e) Jawaban responden tentang “Saya sangat tunduk dan patuh kepada atasan.” responden yang memilih sangat setuju 65,7% (23 orang), setuju

34,3 % (12 orang), maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 65,7% (23 orang).

- f) Jawaban responden tentang “Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan.” responden yang memilih sangat setuju 91,4% (32 orang), setuju 8,6 % (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 91,4% (32 orang).
- g) Jawaban responden tentang “Saya selalu melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar.” responden yang memilih sangat setuju 71,4 % (25 orang), setuju 25,7 % (9 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 71,4% (25 orang).
- h) Jawaban responden tentang “Saya selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan perusahaan dan saat melakukan pekerjaan.” responden yang memilih sangat setuju 31,4% (11 orang), setuju 62,9 % (22 orang), kurang setuju 5,7 % (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 62,9 % (22 orang).
- i) Jawaban responden tentang “Saya menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.” responden yang memilih sangat setuju 77,1% (27 orang), setuju 20 % (7 orang), kurang setuju 2,9% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,1% (27 orang).
- j) Jawaban responden tentang “saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.” responden yang memilih sangat setuju 34,3% (12 orang), setuju 57,1 % (20 orang), kurang setuju 8,6% (3 orang)

maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 57,1% (20 orang).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas Kerja
β	=	Konstanta
β_1 dan β_2	=	Besaran koefisien regresi dari masing-masing
X_1	=	Pelatihan
X_2	=	Disiplin kerja
e	=	Eror

Tabel IV – 8
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.021	4.303		1.167	.252
	Pelatihan	-.509	.134	-.488	-3.799	.001
	disiplin kerja	1.402	.146	1.232	9.587	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan data tabel output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,5.021 + 0,509 X_1 + 0,1.402 X_2$$

Nilai β adalah 5.021 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar -5.021 nilai koefisien regresi $X_1 = 0,509$ menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja sebesar 50,9%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 1,402$ menunjukkan apabila produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 140,2%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji Asumsi Klasik

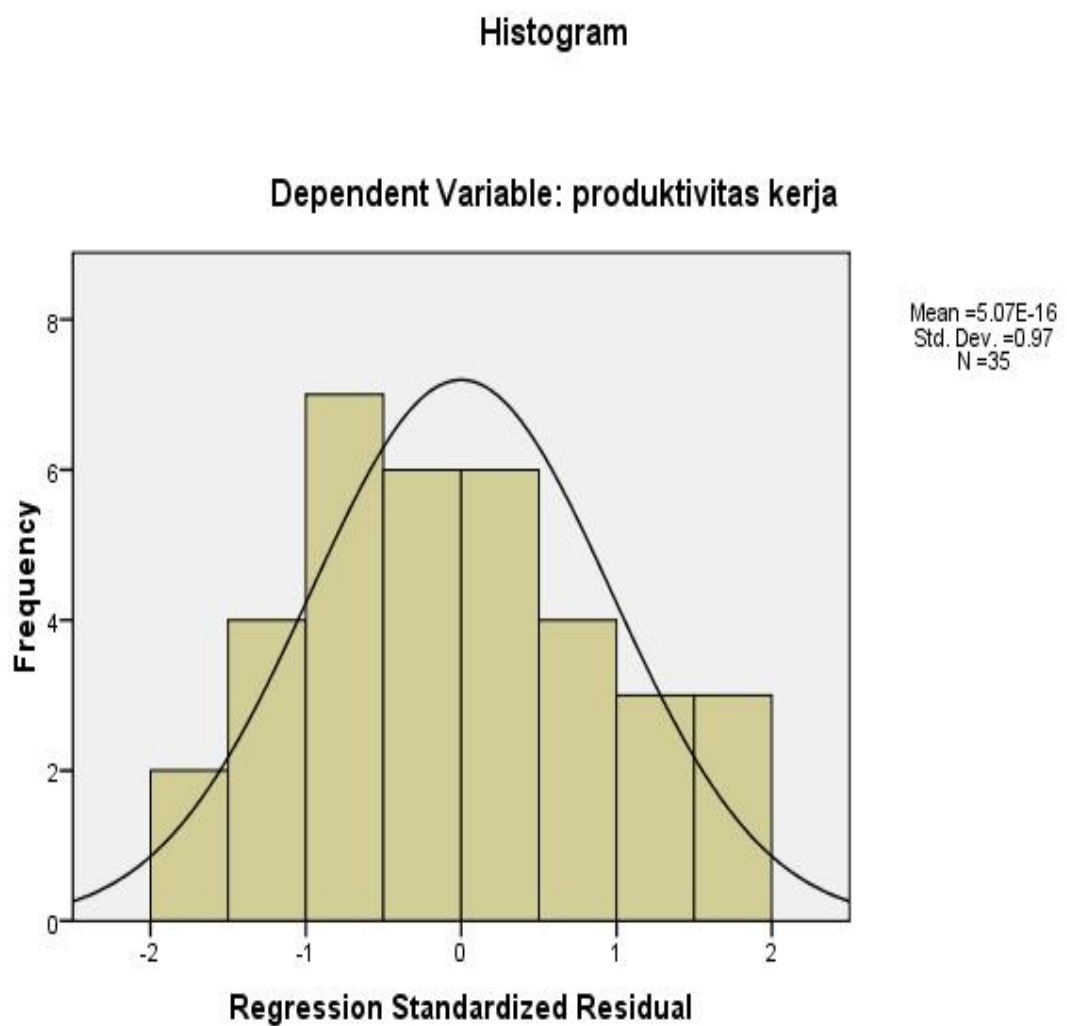
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau

tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV – 9 Uji Normalitas

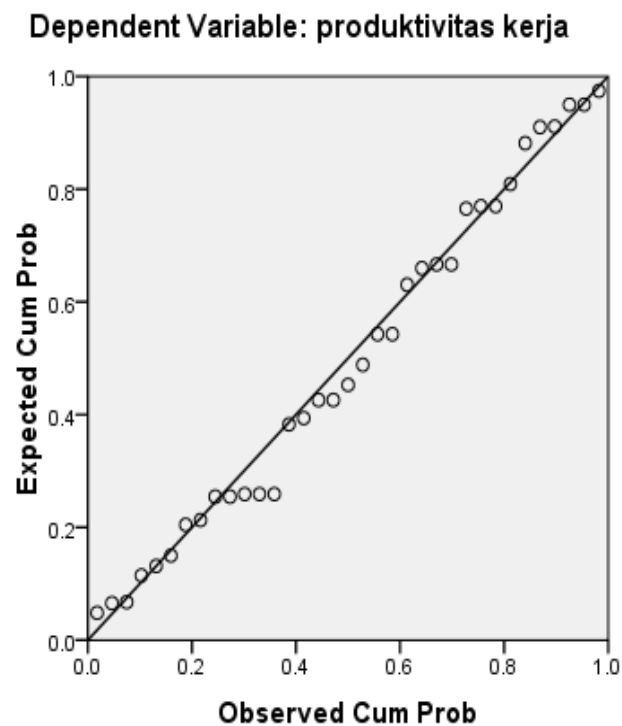


Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tampilan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik kurva dependent and regresion standartzed residual mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV – 10 Normal P-P Plot of Regression

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

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

b. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi diantara variabel independen tersebut, dalam hal ini ketentuannya adalah:

- 1) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika $Tolerance > 0.10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 4) Jika $Tolerance < 0.10$, maka terjadi multikolinearitas

Tabel IV – 10
Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.021	4.303		1.167	.252		
	Pelatihan	-.509	.134	-.488	-3.799	.001	.373	2.684
	disiplin kerja	1.402	.146	1.232	9.587	.000	.373	2.684

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Pada tabel IV. 16 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,373 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,684 lebih kecil dari 10.
- 2) Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,373 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,684 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

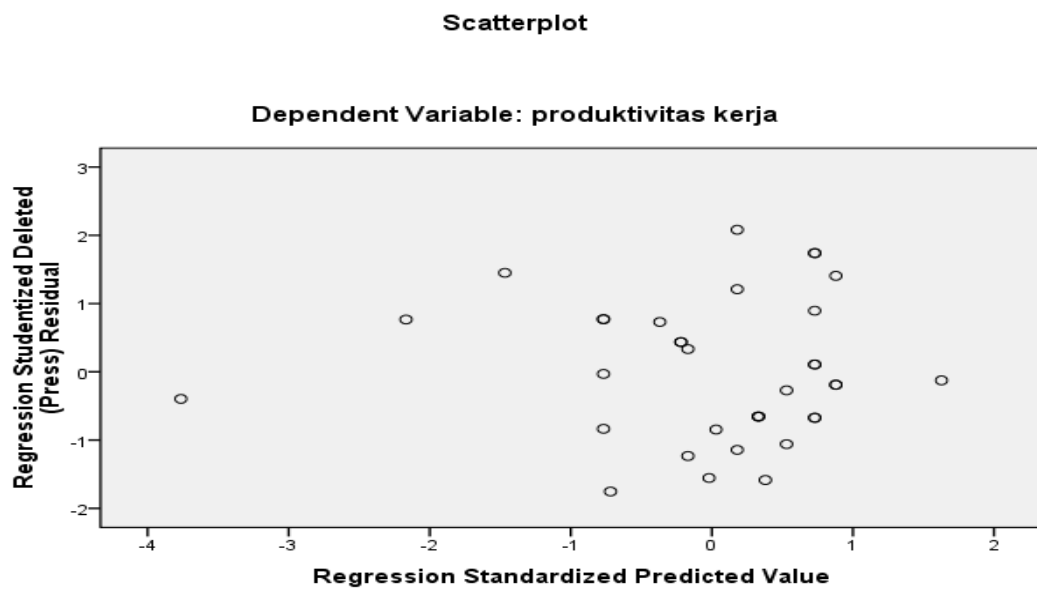
artinya data variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV – 11
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Diolah dari SPSS 16,0

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 heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka akan berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Tabel IV-12
Hasil Uji t Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.021	4.303		1.167	.252
Pelatihan	-.509	.134	-.488	-3.799	.001
disiplin kerja	1.402	.146	1.232	9.587	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

coefficients : $t_{hitung}=3,799$ $t_{tabel}=2,035$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

a. H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$

b. H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian diatas variabel pelatihan (x_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,799 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample t_{tabel} sebesar 2,035 dengan nilai signifikan 0,05 kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$

$> t_{\text{tabel}} 2,035$ dengan nilai signifikan $0.001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{\text{hitung}}=9,587$ $t_{\text{tabel}}=2,035$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha=5\%$
- H_0 diterima bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil pengujian diatas variabel pelatihan (x_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 9,587 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample t_{tabel} sebesar 2,035 dengan nilai signifikan 0,05 kesimpulannya $t_{\text{hitung}} 9,587 > t_{\text{tabel}} 2,035$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : pelathan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi kedalam hipotesis statistk sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

H_a : salah satu $\beta \neq 0$ (apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel IV. 13
Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	221.671	2	110.835	65.282	.000 ^a
Residual	54.329	32	1.698		
Total	276.000	34			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

$f_{tabel} = Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $Df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ adalah 3,29 $F_{hitung} = 65,282$

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2 tailed \leq 0,05)
- b. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2 tailed \leq 0,05)

Berdasarkan data tabel IV.13 uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,282 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 35 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,29, maka diperoleh F_{hitung} 65,282 > F_{tabel} 3,29 dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variable bebas terhadap variable terikat:

Tabel IV – 19

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.791	1.30299

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,803 atau 80,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 80,3%, sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,799 > t_{tabel} 2.035$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Kasmir (2016, hal.126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa melalui pelatihan kerja kepada karyawan akan mampu menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebaliknya jika pelatihan kerja tidak diterapkan maka akan menurunkan produktivitas kerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Muslimin dkk (2016) Membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 9,587 > t_{tabel} 2,035$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Artinya Disiplin Kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja di perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal.86), mengatakan disiplin adlah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan apabila disiplin tidak di terapkan pada perusahaan maka produktivitas kerja akan merosot dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Dewi (2012) menyatakan Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Dengan nilai $F_{hitung} (65,282) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,803 atau 80,3% yang artinya pengaruh pelatihan kerja dan disiplin

kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 80,3%, sedangkan sisanya 19,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, pendidikan, etika, dan variabel lainnya.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Muslimin dkk (2016) Menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Responden pada penelitian ini berjumlah 35 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,799) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (9,587) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dengan nilai $t_{hitung} (65,282) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar $0,803$ atau $80,3\%$ yang artinya pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $80,3\%$, sedangkan sisanya $19,7\%$ variabel-

variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi pendidikan etika dan variabel lainnya.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah:

1. Terkait dengan pelatihan kerja pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan disarankan untuk lebih memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan memotivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.
2. Perusahaan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja untuk menjaga peraturan yang sudah ada karena apabila Disiplin Kerjanya baik maka secara langsung produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti masalah yang sama, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan:Madenera.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:RinekaCipta .
- Dewi, Iis Puspika Dewi dan Nur Aeni. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung **Jurnal Organisasi dan Manajemen**.Vol.2,No:2 (85-95).
- Juliandi, AzuardanIrfan.(2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-IlmuBisnis*.Bandung:Citapustaka Media Perintis.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (TeoridanPraktik)*.Cetakan Pertama.Jakarta:RajaGrafindoPersada.
- Ma`rif, Syamsul. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor:IPB Press.
- Malayu, Hasibuan. (2012). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:BumiAksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PTRemajaRosdakarya.
- Manullang.(2012). *Dasar-Dasar Manajemen*.Yogyakarta:UGM Press.
- Muslimin, RM. Christoffle. Lucky.(2016). *Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado Jurnal EMBA*. Vol.4,No.2.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik*. Jakarta:RajaGrafindoPersada.

- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama
Bandung:PustakaSetia.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*.Jakarta:Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS Pada Statistik Multivariat*.
Jakarta:ElexMedia Komputindo.
- Setyosari, Punaji.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*.
Jakarta:Kencana.
- Simamora, H. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:YKPN
- Siswanto, H.B. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta:BumiAksara.
- Soedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Prodiktivitas Kerja*.
Bandung:MandarMaju.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*.Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno,Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama
Jakarta:Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta:Kencana.
- Tahir, Muh. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*.
Makassar:UnivertsitasMuhammadiyah Makassar.
- Tahir, Muh. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*.
Makassar:UnivertsitasMuhammadiyah Makassar.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta:Rajawali Pers.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta:Rajawali Pers.

Yuniarsih, Tjutju.,Suwatno. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.