

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATHUN KERJA
TERHADAP PRODUKTWITAS KERJA KARYAWAN
PT. DELTA DJAKARTA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**ILHAM TRIYOGA LUBIS
13.832.0056**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/22

HALAMAN PENGESAHAN

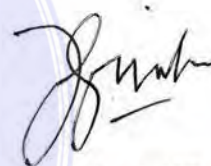
Jusul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan
Nama : Ilham Tri Yoga Lubis
NPM : 138320056
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi
Pembimbing



Dr. Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE. M.Si
Dekan



Wan Rizca Amelia, SE. M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus:

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sembernanya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 November 2019



Ilham Tri Yoga Lubis
138320056

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR / SKRIPSI UMTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civis akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Tri Yoga Lubis
NPM : 138320056
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Pengendalian Biaya Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelindo I (Persero) Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 23 September 2019

Yang menyatakan



Ilham Tri Yoga Lubis

138320056

ABSTRAK

Ilham Triyoga Lubis. 138320056. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Djakarta Cabang Medan”. Dibimbing oleh Adelina Lubis, S.E, M.Si. dan Dra.Isnaniah LKS.,MMA Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, karyawan pada, PT. Delta Djakarta Cabang Medan. 2) Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Djakarta Cabang Medan. 3) Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Djakarta Cabang Medan. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 31 orang, sampel menggunakan teknik sampel total (sensus) berjumlah 31 orang karyawan pada, PT. Delta Djakarta Cabang Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana ditunjukkan dengan nilai 2,954 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,008 < 0,05$. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dimana positif ditunjukkan dengan nilai 3,458 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,006 < 0,05$. Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dimana positif ditunjukkan dengan nilai 6,988 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Ilham Triyoga Lubis. 138320056. "The Influence of Work Discipline and Job Training on Employee Work Productivity at PT. Delta Djakarta Medan Branch". Supervised by Adelina Lubis, S.E, M.Sc. and Dra. Isnaniah LKS., MMA

This research aims to determine: 1) the influence of work discipline has a significant positive effect on employees's performance at PT. Delta Djakarta Cabang Medan. 2) work training has a significant positive effect on employee's performance at PT. Delta Djakarta Cabang Medan. 3) work discipline and work training have positive significant effect on employee's performance at PT. Delta Djakarta Cabang Medan. This type of research is associative research . The population is 31 employee's, the sample using total sampling (census) technique is 31 employees at PT. Delta Djakarta Cabang Medan. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the research results obtained work discipline has a positive significant effect on employee's performance, where positive is shown with a value of 2,954 and significantly indicated by $0.008 < 0.05$. Work training has a positive significant effect on employee's performance where positive is indicated by a value of 3,458 and significantly indicated by $0.006 < 0.05$. Work discipline and work training have a positive significant effect on employee's performance where positive is shown with value 6,988 and significant indicated by $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Job Training and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah Subhanallahu WaTa'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Jakarta Cabang Medan”** yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penyelesaian skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, selaku Dosen Pembimbing I yang selaku bijaksana memberikan bimbingannya.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS., SE, MMA., selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan saran bimbingannya maupun arahan yang sangat berguna bagi penulis.

6. Seluruh Dosen Pengajar terkhusus Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Pimpinan, Staf dan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tersayang dan tercinta yakni Ayahanda Effendi Lubis dan Ibunda Neng Hendrawati atas jerih payah baik secara moril maupun materil, serta do'a dan kasih sayangnya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini.
9. Sahabat dan Teman-Teman Manajemen Stambuk 2013 kelas Malam Ganjil dan Genap Universitas Medan Area, yang telah setia selama ini baik dalam memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis selama dalam masa Studi Strata I.
10. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, aamiin...

Wassalam

Medan, April 2019

Ilham Triyoga Lubis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KERANGKA TEORITIS	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Konseptual	17
D. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
1. Jenis Penelitian	19
2. Lokasi Penelitian	19
3. Waktu penelitian.....	19
B. Populasi dan Sampel.....	20
1. Populasi	20
2. Sampel	20
C. Defenisi Operasional Variabel	21
D. Jenis dan Sumber Data	21
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	23
1. Uji Instrumen.....	23
2. Uji Asumsi Klasik	24
3. Uji Regresi Berganda	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Hasil Penelitian.....	29
B. Pembahasan	58
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	58

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

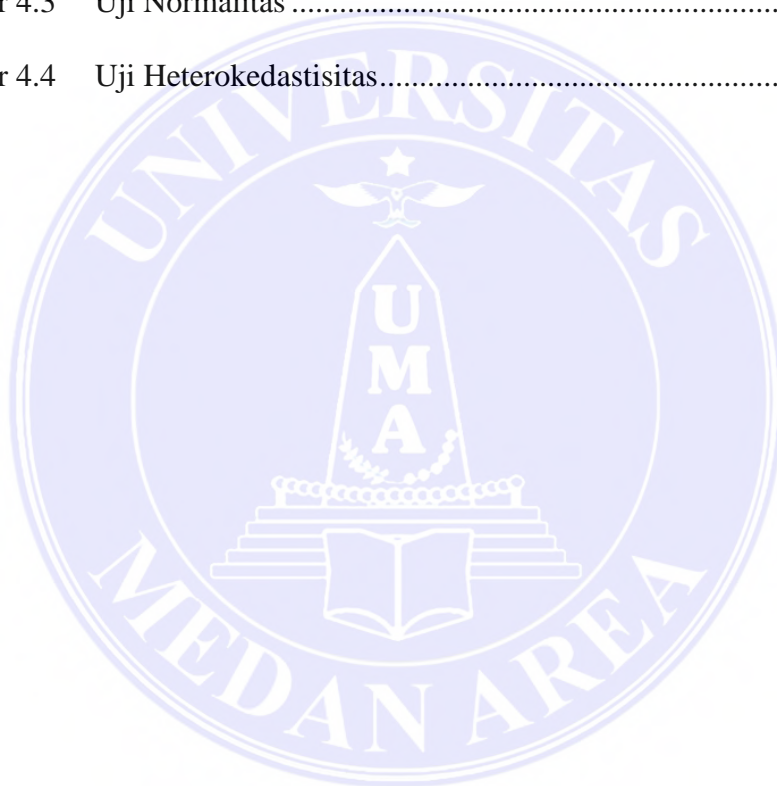


DAFTAR ISI

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	19
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	21
Tabel 3.3 Skala Likert.....	23
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y).	39
Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	40
Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X ₂).....	41
Tabel 4.8 Estimasi Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	43
Tabel 4.9 Estimasi Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₁)	43
Tabel 4.10 Estimasi Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X ₂).....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y).....	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X ₁)	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X ₂).....	46
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas	54
Tabel 4.18 Interval Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.20 Uji Simultan (Uji F).....	56
Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji t).....	57

DAFTAR ISI

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Delta Djakarta.....	31
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	49
Gambar 4.3 Uji Normalitas	50
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu ke arah yang lebih positif. Salah satu dasar perkembangan perekonomian adalah dengan meningkatnya produktivitas kerja dari tiap perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/tugas yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seperti yang disebutkan Siagian (2009:305), disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang

lebih baik pula. Pelatihan yang berkesinambungan juga harus didukung dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang tidak baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap, karyawan, melihat contoh yang tidak baik, atasan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagai siksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adanya, pelatihan kerja mampu, meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehingga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Kegiatan pelatihan lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik. Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan belajar lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT. Delta Djakarta cabang Medan merupakan salah satu cabang perusahaan PT. Delta Djakarta yang berlokasi di Medan. PT. Delta Djakarta merupakan produsen dan distributor bir terbesar di Indonesia. Untuk menjaga kredibilitas perusahaan, dibutuhkan karyawan dengan produktivitas kerja yang optimal, hal ini dapat diatasi dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu sedangkan disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan dan kedisiplinan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kurangnya keahlian serta keterampilan tenaga kerja tersebut antara lain disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah serta tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis. Salah satu cara terbaik untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas tenaga kerja yaitu melalui pelatihan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang diatas, maka penulis menimuskan masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah

1. Bagi penulis
Untuk mempelajari lebih dalam mengenai disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.

2. Bagi akademisi

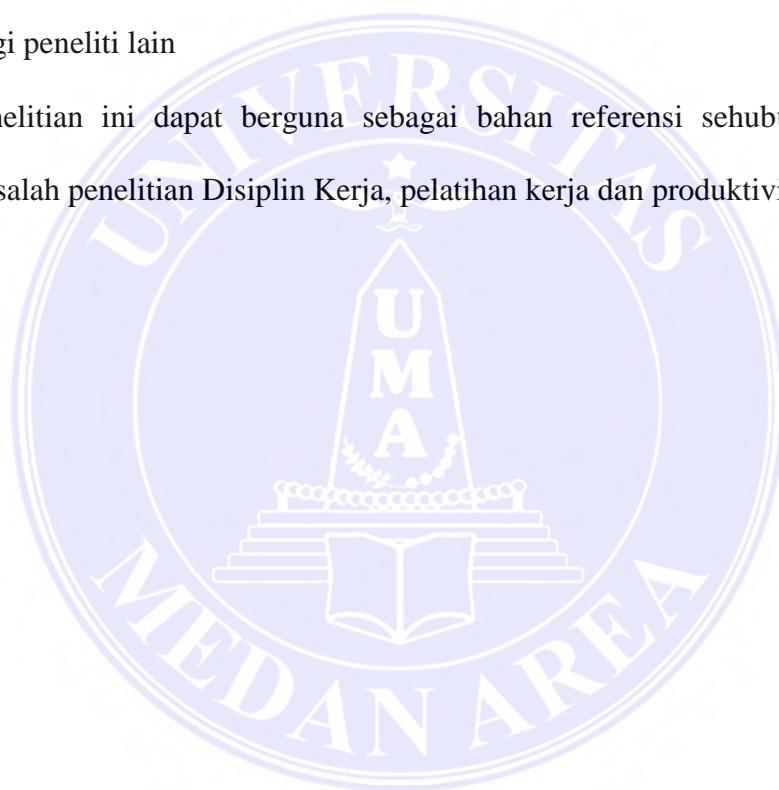
Penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat bacaan hasil penelitian sebagai perbendaharaan skripsi di Perpustakaan Universitas Medan Area.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengevaluasi Disiplin Kerja, pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi sehubungan dengan masalah penelitian Disiplin Kerja, pelatihan kerja dan produktivitas kerja.



BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar pekerjaan yang telah karyawan lakukan lebih efektif dan efisien dalam proses produksi, sehingga ini akan menguntungkan bagi perusahaan guna untuk lebih meningkatkan hasil produksi mereka baik produksi barang dan jasa.

Menurut Gomes dalam Rustiana (2010:138) pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya-biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share*, dan kerusakan. Menurut Sedarmayanti (2009:56) produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Hasibuan (2012: 128) bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik”. Sedangkan menurut Swastha (2009:281) “produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan

barang tersebut”. Siagian (2009:154) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain menurut (Sutrisno, 2009:105) yaitu sebagai berikut : sikap mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, hubungan antara atasan dan bawahan adalah hubungan-hubungan itu diperlihatkan adanya baling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang baling timbal balik. Salah satu faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*).

Nasution (2011:205) secara terperinci menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kegs adalah sebagai berikut:

1. Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik lagi.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
4. Bersikap positif terhadap pekerjaan
5. Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik, sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.

6. Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam.
7. Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.
8. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
9. Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.
10. Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

Menurut Gomes dalam Rustiana, (2010:139), indikator-indikator dalam penilaian produktivitas kinerja meliputi:

1. pengetahuan (*knowledge*)
2. ketrampilan (*skills*)
3. kemampuan (*abilities*)
4. sikap (*attitudes*)
5. perilaku (*behaviors*)

Sedangkan menurut Umar (dalam Salinding, 2011:35) produktivitas memiliki dua indikator :

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

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidaksiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan, 2012:193).

Menurut Sinungan (2009:273) disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Siagian (2011:305), mengartikan disiplin sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Sinungan (2009:134), disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala, aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Gorda dalam Irawan (2018:2) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Setup karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki

moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryono, 2013:287).

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

1. Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu menggunakan dan memelihara saran dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Menurut Rivai (2013:244) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Rachmawati dalam Indriyani (2015:10) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas

dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahimn, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Akram dalam Kaswan (2011:213), menguraikan bahwa terdapat empat jenis pelatihan, sebagai berikut: pelatihan induksi, pelatihan pekerjaan, pelatihan untuk promosi, pelatihan penyegaran, pelatihan untuk pengembangan manajerial.

Menurut Hasibuan (2012:69) pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Sudarmanto (2009:229), “pelatan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Menurut Proctor dan Thorton dalam Manullang dan Marihot dalam Irawan (2018:3) terdapat berbagai macam manfaat dalam pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut: menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Menurut Sekaran (2009:63) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moralnya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.
2. Pengawasan kurang. Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaannya dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
3. Kecelakaan yang lebih sedikit. Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit

yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.

4. Kemungkinan promosi. Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi aset bagi organisasi.
5. Peningkatan produktivitas. Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang dan sumber daya jika karyawan terlatih.

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan dalam trawan (2018: 2), ada beberapa indikator yang dipakai yaitu: “Kurikulum dan relevansi yang digunakan, mutu, pandangan karyawan atau peserta tentang pelaksanaan pelatihan, kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan dan bagaimana cara penerapan prinsip belajar dalam pelaksanaan pelatihan, waktu dan skill”.

Indikator pelatihan Menurut Rivai (2013:324) meliputi; materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas-pelatihan, serta peserta pelatihan.

Siagian (2011:165) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketalmi (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketehui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*synthesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits* dan *behaviors*.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

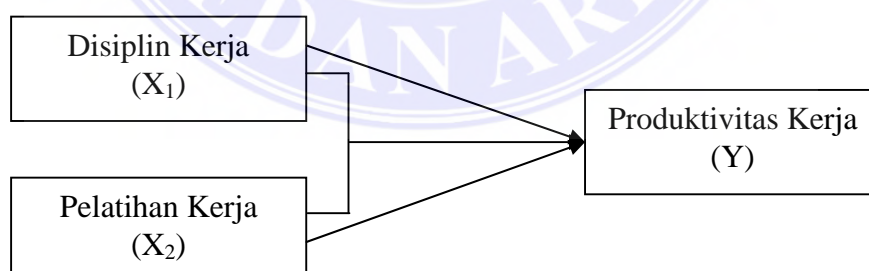
No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	R. B. Bayuaji (2015)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada OX Regional 3 Surabaya	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,499; variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,462; dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,355.
2	S. Setiawan (2015)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMY	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,430; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,224; motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,070; dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,044.
3	M. Aspiyah dan S. Marton (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas kerja	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif (3,309) terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif (4,609) terhadap produktivitas kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif (5,433) terhadap produktivitas kerja.

C. Kerangka Konseptual

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui keterkaitan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana, dan prasarana yang tersedia, dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dapat dilakukan pelatihan kerja dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, sedangkan disiplin kerja dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien sekaligus dapat mengurangi kesalahan karyawan.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini secara skematis dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

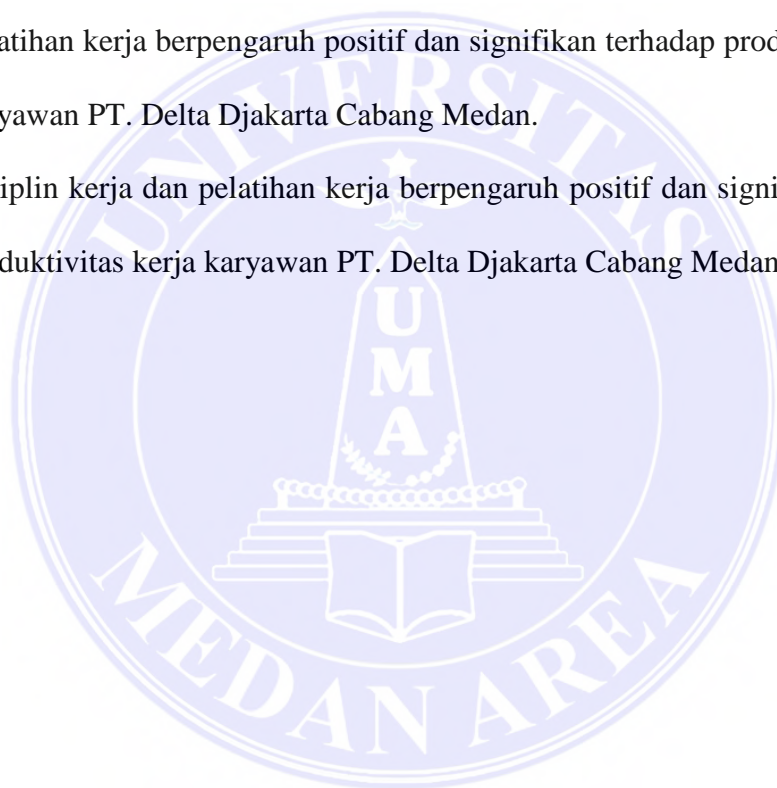


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2013:134) hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.
3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Umar (2011:35) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti mengadakan 6 figadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian yaitu PT. Delta Djakarta Cabang Medan, yang berlokasi di Jln. Letda Sujono, Komplek Pergudangan Intan nomor 76, Telepon +6282185720068.

3. Waktu penelitian

Kegiatan penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Januari 2019.

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

No	Waktu Kegiatan	Desember (2017)				Januari (2018)				April (2018)				Januari (2019)					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Penyusunan Proposal																		
2	Bimbingan dan Seminar Proposal																		
3	Analisis Data																		
4	Bimbingan dan Seminar flasil																		
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau																		

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2005:187) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah jumlah pegawai sebanyak 31 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2006:73) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh poulasi tersebut. Arikunto (2002: 197) menyebutkan bahwa “Apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Menurut Usman dan Akbar (2008:181) penelitian yang menggunakan, seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus, penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau).

Dalam penelitian ini, sampel yang akan diambil pada PT. Delta Djakarta Cabang Medan menggunakan teknik sensus atau sampel total karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 31 orang pegawai PT. Delta Djakarta Cabang Medan.

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defmisi operasional variabel dan indikatonya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.	1. Kehadiran, 2. Perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), 3. Kejujuran, 4. Aktivitas di luar lingkungan kerja.	Skala Likert
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia	1. Materi yang dibutuhkan 2. Metode yang digunakan 3. kemampuan instruktur pelatihan 4. Sarana dan fasilitas pelatihan 5. Peserta pelatihan	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Ketrampilan (<i>skills</i>) 3. Kemampuan (<i>abilities</i>) 4. Sikap (<i>attitudes</i>) 5. Perilaku (<i>behaviors</i>)	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 19 for windows.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

1. Sumber data primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan Dinas Perkebunan Propinsi Sumatera Utara dengan menyebarkan kuesioner yang masi harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
2. Sumber data sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal, sumber pustaka perusahaan, yang berkaitan dengan permasalahan dan sejarah perusahaan dalam skripsi yang diteliti ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Survey lapangan terdiri dari:
 - a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Kepala Bagian Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.

- c. Daftar pertanyaan (kuesioner) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada pegawai kantor pajak Medan Polonia
2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010:98)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Dalam penelitian ini dapat digunakan validitas dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Metode Bivariate Person adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
- 2) Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2-3) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> r_{\text{tabel}}$, maka instrumen reliable.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< r_{\text{tabel}}$, maka instrumen tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dapat dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005:110). Uji normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot. Pada

grafik histogram, suatu data dikatakan normal jika bentuk kuva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang baik pada sisi kiri maupun sisi kanan. Pada kurva normal *probability plot*, data dikatakan normal apabila distribusi data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan untuk memastikan secara statistik apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya (Ghozali, 2005:91). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Nilai R^2 pada estimasi model regresi.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen.
- 3) Menggunakan **Variance Inflation Faktor** dan nilai *tolerance*. Nilai multikolinieritas terjadi jika VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10.

Pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Model regresi berganda harus terbebas dari gejala multikolinieritas agar dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005:105). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* atau homokedastisitas. Mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan. Pendekatan pertama dapat dilakukan dengan pendekatan grafik yakni melihat grafik *Scatterplot*. Cara memprediksi pola *Scatterplot* adalah sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan kedua adalah pendekatan statistik, yaitu menggunakan uji Glejser. Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar 0,05.

3. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefenisikan hubungan matematis antara variabel output (*dependent*) dengan satu atau beberapa variabel input (*independent*).

Model regresi dinyatakan dengan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana:

- Y = produktivitas kerja
 a = konstanta
 b = koefisien regresi masing-masing variabel
 X₁ = faktor disiplin kerja
 X₂ = faktor pelatihan kerja
 e = tingkat kesalahan

a. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R² semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa varian variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan varian variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat keyakinan 95%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penjabaran dan pembahasan data penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel coefficient hasil uji t, untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan dengan nilai 2,954 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0,008 < 0,05$). Hal ini berarti disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka produktivitas kerja akan menurun.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel coefficient hasil uji t, untuk variabel pelatihan kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan dengan nilai 3,458 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0,006 < 0,05$). Hal ini berarti pelatihan kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika pelatihan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat sebaliknya jika pelatihan kerja tidak ditingkatkan maka produktivitas kerja akan menurun.
3. Berdasarkan tabel anova pada uji F untuk variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif yang diperoleh dengan nilai sebesar 6,988 dengan nilai probailitas (sig) lebih kecil dari taraf sig ($0,000 < 0,05$). Keduanya

berpengaruh positif (searah) dimana jika disiplin kerja dan pelatihan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja dan pelatihan kerja tidak ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja di PT. Delta Djakarta Cabang Medan sudah baik dan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih meningkatkan pencapaian produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya mematuhi peraturan perusahaan mengoptimalkan waktu kerja, meningkatkan kualitas hubungan sosial dalam perusahaan maupun memperketat aturan yang dilakukan oleh pemimpin. Sedangkan untuk pelatihan kerja dapat dilakukan dengan menjadikan pelatihan sebagai sarana pengembangan bakat dan pengetahuan karyawan, menambah materi pelatihan yang lebih relevan dengan tugas kerja karyawan serta mengembangkan pengetahuan, kreatifitas dan fleksibilitas karyawan melalui pelatihan kerja yang sesuai.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam

terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambits. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Sumber Daya Manusia, Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 2 (2).
- Baskoro, C. A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1-12.
- Hasibuan,. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, R. 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Jurnal Manajemen II*(1), 1-7.
- Indriyani, S. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.Karyawnpada PT Paradise Island Furniture. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kaswan. 2011. Pelatihan dan Pengembangan. Cetakan Satu. Alfabeta: Bandung.
- Nasution, M. 2011. Manajemen Personalialia. Jakarta :Djambatan.
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan. PT Rajagrafmdo Persada. Jakarta.
- Rustiana, Ade. 2010. Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kineda Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 1337-143.
- Salinding, R. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada. PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106.* Makassar: UNHAS.
- Sastrohadiwiryo, S. B. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia. dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju
- Sekaran, U., R. Bougie. 2009. Researah Methods for Business: *A Skill Building Approach.* United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, S. P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinungan, M. 2009. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Cetakan Kelima, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudarmanto 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Swastha, B. DH. 2009. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

Umar Husein. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta Rajawali.



LAMPIRAN

Medan, Februari 2018

**Kepada Yth, Bapak/Ibu Pegawai
PT. Delta Djakarta Cabang Medan
di**

Medan

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : ILHAM TRIYOGA LUBIS
NPM : 13.832.0056**

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Medan. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Djakarta Cabang Medan”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari bahwa permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(ILHAM TRIYOGA LUBIS)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (~) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban pada. Bapak/Ibu.

Keterangan:

SS (Sangat Setuju)

S (Setuju)

KS (Kurang Setuju),

TS (Tidak Setuju)

STS (Sangat Tidak Setuju).

Identitas Responden

1. No Responden : _____
2. Usia : () 20-30 tahun
() 31-40 tahun
() 41-50 tahun
() >50 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Masa Kerja : () <1 tahun
() 1-3 tahun
() 4-6 tahun
() 7-9 tahun
() >10 tahun
5. Tingkat Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA Lainnya

DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam setiap pekerjaan yang diberikan					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan					
5	Saya memperhatikan dan mematuhi prosedur kerja dan peraturan instansi					
6	Saya selalu memberi tahu lebih dahulu (surat izin) bila tidak dapat masuk kerja					
7	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik dan bertanggung jawab					
8	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan atau tempat kerja selama jam kerja					
9	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya					
10	Saya merasa kedisiplinan akan tercipta bila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					

PELATIHAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat mengatasi bidang kerja saya dan tugas bagian lainnya					
2	Saya perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat meningkatkan kualitas kerja saya					
3	Dengan adanya pelatihan kerja wawasan dan keterampilan kerja saya bertambah					
4	Pelatihan dapat membangkitkan minat dan rasa ingin tahu saya terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan					
5	Pelatihan membuat kemampuan berkomunikasi saya meningkat					
6	Dengan mengikuti pelatihan kerja kemampuan kerja saya menjadi lebih baik					

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
7	Pelatihan dapat menambah kemampuan saya menangani masalah dengan bijak					
8	Saya merasa pelatihan dapat menjadi sarana pengembangan bakat dan pengetahuan saya					
9	Saya selalu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
10	Materi dan metode pelatihan sesuai untuk kebutuhan dalam bidang kerja saya					

PRODUKTIVITAS KERJA (X3)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat melakukan berbagai macam tugas yang diberikan kepada saya					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan mencapai tujuan pekerjaan saya					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
5	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang peketjaaa					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan					
7	Menurut saya, inisiatif pegawai sangat diperlukan menyelesaikan berbagai masalah dalam pekerjaan					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tidak terburu-buru agar meminimalisir kesalahan					
9	Saya senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja dan bersedia bekerja lembur bila diperlukan					
10	Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja dan arahan pimpinan					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No. Resp	Jawaban Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	40
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
10	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
11	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
13	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	42
17	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
27	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	46
30	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
Total	129	131	130	132	137	130	136	131	133	134	1323

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No. Resp	Jawaban Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
6	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	34
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	40
9	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	45
10	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
11	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	44
12	3	3	5	-3		3	3	4	3	5	
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
15	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
16	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
17	3	5	3	4	5	3	5	5	3	3	39
18	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	43
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
20	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	41
21	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
22	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
23	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	40
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
25	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
26	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	36
27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
28	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	35
29	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	40
30	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
31	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	43
Total	124	126	120	130	129	127	127	130	129	110	1252

Variabel Pelatihan Keria (X2)

No. Resp	Jawaban Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
7	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
9	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41
10	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	41
11	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
14	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
19	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
22	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	37
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	38
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
31	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	43
Total	127	126	133	132	130	134	132	129	132	130	1305

Lampiran 3. Hasil Analisis Data

Gambaran Umum Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >50 tahun	1	3.2	3.2	3.2
20-30 tahun	24	77.4	77.4	80.6
31-40 tahun	4	12.9	12.9	93.5
40-50 tahun	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	83.9	83.9	83.9
Perempuan	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	5	16.1	16.1	16.1
S1	3	9.7	9.7	25.8
S2	1	3.2	3.2	29.0
SLTA	22	71.0	71.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	8	25.8	25.8	25.8
>10 tahun	1	3.2	3.2	29.0
1-3 tahun	15	48.4	48.4	77.4
4-6 tahun	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

HASIL PERHITUNGAN DATA DENGAN SPSS 19

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Correlations

	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	x2
Q21 Pearson Correlation	1	-.207	.092	.255	.679	.539	.691	.280	.457	.274	.612
Sig. (2-tailed)		.263	.622	.166	.000	.002	.000	.127	.010	.136	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q22 Pearson Correlation	-.207	1	.697	.416	.008	.327	.175	.461	.110	.307	.440
Sig. (2-tailed)	.263		.000	.020	.967	.073	.347	.009	.555	.093	.013
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q23 Pearson Correlation	.092	.697	1	.293	.162	.208	.332	.327	.236	.314	.509
Sig. (2-tailed)	.622	.000		.110	.385	.261	.068	.073	.202	.085	.003
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q24 Pearson Correlation	.255	.416	.293	1	.649	.412	.511	.677	.515	.370	.717
Sig. (2-tailed)	.166	.020	.110		.000	.021	.003	.000	.003	.041	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q25 Pearson Correlation	.679	.008	.162	.649	1	.379	.712	.364	.525	.277	.693
Sig. (2-tailed)	.000	.967	.385	.000		.035	.000	.044	.002	.132	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q26 Pearson Correlation	.539	.327	.208	.412	.379	1	.704	.697	.549	.621	.780
Sig. (2-tailed)	.002	.073	.261	.021	.035		.000	.000	.001	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q27 Pearson Correlation	.691	.175	.332	.511	.712	.704	1	.581	.746	.576	.872
Sig. (2-tailed)	.000	.347	.068	.003	.000	.000		.001	.000	.001	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q28 Pearson Correlation	.280	.461	.327	.677	.364	.697	.581	1	.794	.642	.823
Sig. (2-tailed)	.127	.009	.073	.000	.044	.000	.001		.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q29 Pearson Correlation	.457	.110	.236	.515	.525	.549	.746	.794	1	.671	.808
Sig. (2-tailed)	.010	.555	.202	.003	.002	.001	.000	.000		.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q30 Pearson Correlation	.274	.307	.314	.370	.277	.621	.576	.642	.671	1	.726
Sig. (2-tailed)	.136	.093	.085	.041	.132	.000	.001	.000	.000		.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x2 Pearson Correlation	.612	.440	.509	.717	.693	.780	.872	.823	.808	.726	1
Sig. (2-tailed)	.000	.013	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Kolmogorov – Smirnov

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36031077
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.626

a. Test distribution is Normal.

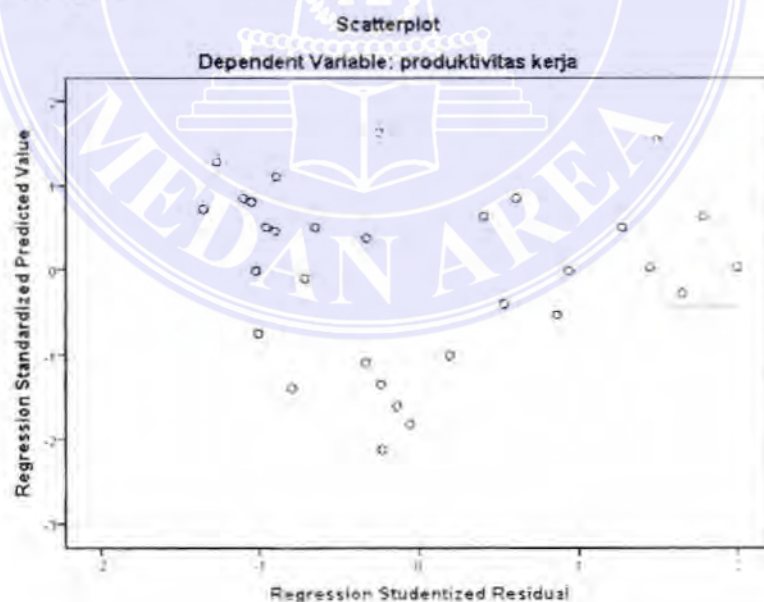
b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.028	1.085		4.636	.000		
1 disiplin kerja	1.717	.123	.374	2.954	.008	.938	1.066
pelatihan kerja	1.893	.201	.466	3.458	.006	.938	1.066

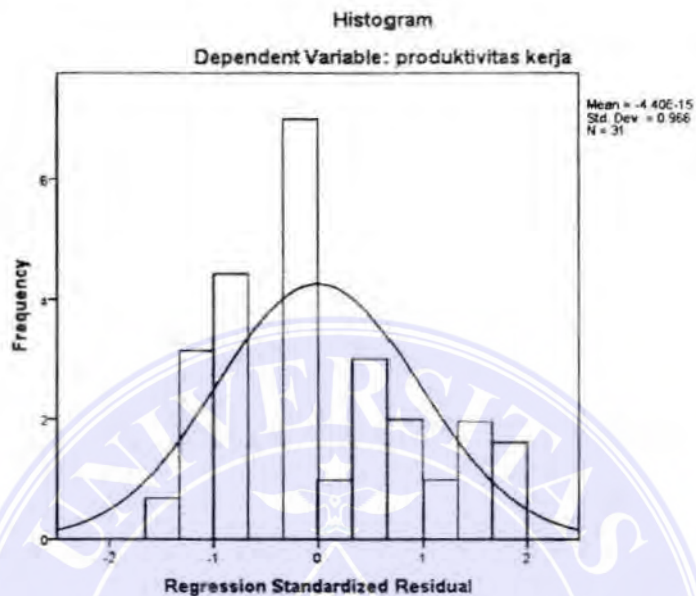
a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Grafik Scatterplot

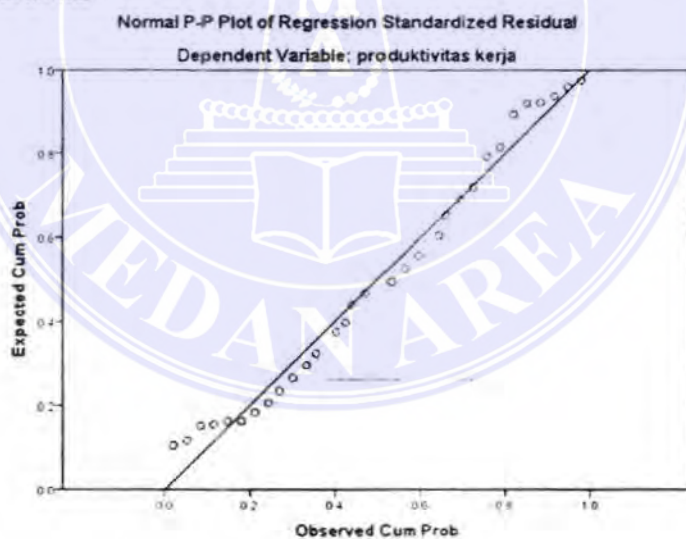


Uji Asumsi Klasik

Histogram



Grafik Normalitas



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	38.00	10.867	.300	.833
Q12	38.03	10.499	.375	.827
Q13	37.81	9.428	.678	.795
Q14	37.84	9.806	.668	.798
Q15	37.90	9.757	.641	.800
Q16	37.77	10.114	.528	.811
Q17	37.84	10.140	.555	.809
Q18	37.94	9.196	.612	.802
Q19	37.84	9.940	.623	.802
Q20	37.90	11.157	.213	.841

Variabel Pelatihan Kerja (X₂)
Correlations

	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	x2
Q11 Pearson Correlation	1	.411	.014	.147	.162	.118	.147	.496	.147	.048	.437
Sig. (2-tailed)		.022	.942	.429	.385	.527	.429	.005	.429	.798	.014
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q12 Pearson Correlation	.411	1	.041	.168	.173	-.069	.394	.311	.055	.708	.512
Sig. (2-tailed)	.022		.825	.367	.353	.711	.028	.089	.770	.000	.003
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q13 Pearson Correlation	.014	.041	1	.625*	.757**	.639*	.515**	.457**	.735**	.027	.764
Sig. (2-tailed)	.942	.825		.000	.000	.000	.003	.010	.000	.886	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q14 Pearson Correlation	.147	.168	.625*	1	.532*	.889*	.370	.444	.496*	.054	.746
Sig. (2-tailed)	.429	.367	.000		.002	.000	.041	.012	.005	.773	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q15 Pearson Correlation	.162	.173	.757**	.532*	1	.462*	.293	.271	.890*	.095	.728
Sig. (2-tailed)	.385	.353	.000	.002		.009	.110	.141	.000	.612	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q16 Pearson Correlation	.118	-.069	.639*	.889*	.462*	1	.170	.393	.530*	-.106	.635
Sig. (2-tailed)	.527	.711	.000	.000	.009		.360	.029	.002	.570	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q17 Pearson Correlation	.147	.394	.515**	.370	.293	.170	1	.632*	.244	.293	.653
Sig. (2-tailed)	.429	.028	.003	.041	.110	.360		.000	.186	.110	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q18 Pearson Correlation	.496	.311	.457**	.444	.271	.393	.632*	1	.350	.092	.728
Sig. (2-tailed)	.005	.089	.010	.012	.141	.029	.000		.054	.622	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q19 Pearson Correlation	.147	.055	.735**	.496*	.890*	.530*	.244	.350	1	.054	.709
Sig. (2-tailed)	.429	.770	.000	.005	.000	.002	.186	.054		.773	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q20 Pearson Correlation	.048	.708	.027	.054	.095	-.106	.293	.092	.054	1	.359
Sig. (2-tailed)	.798	.000	.886	.773	.612	.570	.110	.622	.773		.048
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x2 Pearson Correlation	.437	.512	.764	.746	.728	.635	.653	.728	.709	.359	1
Sig. (2-tailed)	.014	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.048	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	36.84	28.340	.463	.878
Q2	36.32	25.892	.701	.860
Q3	36.52	29.591	.366	.883
Q4	36.19	28.828	.449	.878
Q5	36.23	25.781	.709	.860
Q6	36.29	24.480	.786	.853
Q7	36.29	26.280	.674	.863
Q8	36.19	28.828	.413	.881
Q9	36.23	25.314	.729	.858
Q10	36.39	25.178	.714	.859

Variabel Disiplin Kerja (X₁)
Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	x1
Q1	Pearson Correlation	.420	.587	.267	.204	.458	.797	.517	.191	.797	1	.789
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.146	.272	.010	.000	.003	.303	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q2	Pearson Correlation	.199	1	.073	.367	.893	.530	.602	.501	.464	.587	.773
	Sig. (2-tailed)	.284		.695	.042	.000	.002	.000	.004	.009	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q3	Pearson Correlation	.660	.073	1	.267	.095	.231	.203	.383	.257	.267	.466
	Sig. (2-tailed)	.000	.695		.147	.611	.211	.274	.033	.162	.146	.008
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q4	Pearson Correlation	.106	.367	.267	1	.498	.423	.423	.243	.318	.204	.544
	Sig. (2-tailed)	.572	.042	.147		.004	.018	.018	.188	.081	.272	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q5	Pearson Correlation	.164	.893	.095	.498	1	.637	.584	.467	.483	.458	.780
	Sig. (2-tailed)	.377	.000	.611	.004		.000	.001	.008	.006	.010	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q6	Pearson Correlation	.431	.530	.231	.423	.637	1	.583	.114	.886	.797	.845
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.211	.018	.000		.001	.541	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q7	Pearson Correlation	.384	.602	.203	.423	.584	.583	1	.344	.470	.517	.749
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.274	.018	.001	.001		.058	.008	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q8	Pearson Correlation	.215	.501	.383	.243	.467	.114	.344	1	.249	.191	.519
	Sig. (2-tailed)	.245	.004	.033	.188	.008	.541	.058		.176	.303	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q9	Pearson Correlation	.399	.464	.257	.318	.483	.886	.470	.249	1	.797	.799
	Sig. (2-tailed)	.026	.009	.162	.081	.006	.000	.008	.176		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q10	Pearson Correlation	1	.199	.660	.106	.164	.431	.384	.215	.399	.420	.565
	Sig. (2-tailed)		.284	.000	.572	.377	.016	.033	.245	.026	.019	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x1	Pearson Correlation	.789	.773	.466	.544	.780	.845	.749	.519	.799	.565	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.002	.000	.000	.000	.003	.000	.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q21	38.52	12.058	.480	.881
Q22	38.45	13.389	.327	.886
Q23	38.48	12.991	.394	.883
Q24	38.42	12.252	.642	.866
Q25	38.26	12.131	.605	.868
Q26	38.48	11.858	.715	.860
Q27	38.29	11.746	.835	.853
Q28	38.45	11.923	.773	.857
Q29	38.39	11.512	.743	.857
Q30	38.35	11.837	.638	.865

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.540	1.085		.000	1.000
1 disiplin kerja	.000	.123	.000	.000	1.000
pelatihan kerja	.000	.201	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abs-res

Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan kerja, disiplin kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.753 ^a	.524	.462	.37296	.524	6.988	2	28	.000

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

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.553	2	.277	6.988	.000 ^a
	Residual	13.895	28	.539		
	Total	14.448	30			

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

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.028	1.085		4.636	.000		
disiplin kerja	1.717	.123	.374	2.954	.008	.938	1.066
pelatihan kerja	1.893	.201	.466	3.458	.006	.938	1.066

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

