

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan)**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**VINA LESTARI HUTAGALUNG**

**NPM: 17.832.0355**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 3/7/23

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))3/7/23

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untu Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area



**OLEH :**  
**VINA LESTARI HUTAGALUNG**  
**NPM: 17.832.0355**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan)

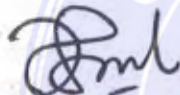
**Nama** : **VINA LESTARI HUTAGALUNG**

**NPM** : 178320355

**Program Studi** : Manajemen

**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing



**(Dra. Isnaniah LKS, SE, MMA)**  
Pembimbing

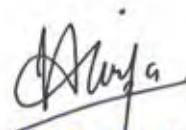


**(Hery Syahrial, SE, M.Si)**  
Pemanding

Mengetahui :



**(Ahmad Esfah, Ph.D., MMgt, P.hD, CIMA)**  
Dekan



**Nindya Yunita, S.Pd, M.Si**  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun : 20/Februari/2023

## LEMBAR PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan )” adalah benar hasil karya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas benar adanya.

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, 20 Februari 2023  
Yang membuat pernyataan.



**Vina Lestari Hutagalung**  
NPM:17.832.0355



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vina Lestari Hutagalung

NPM : 178320355

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan keputusan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti *Non* eksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Karyawan (Studi kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan)”** dengan Hak Bebas Royalti *Non* eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal: 20 Februari 2023  
Dyatakan,



**Vina Lestari Hutagalung**  
**NPM: 17.832.0355**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/7/23

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)3/7/23

## RIWAYAT HIDUP



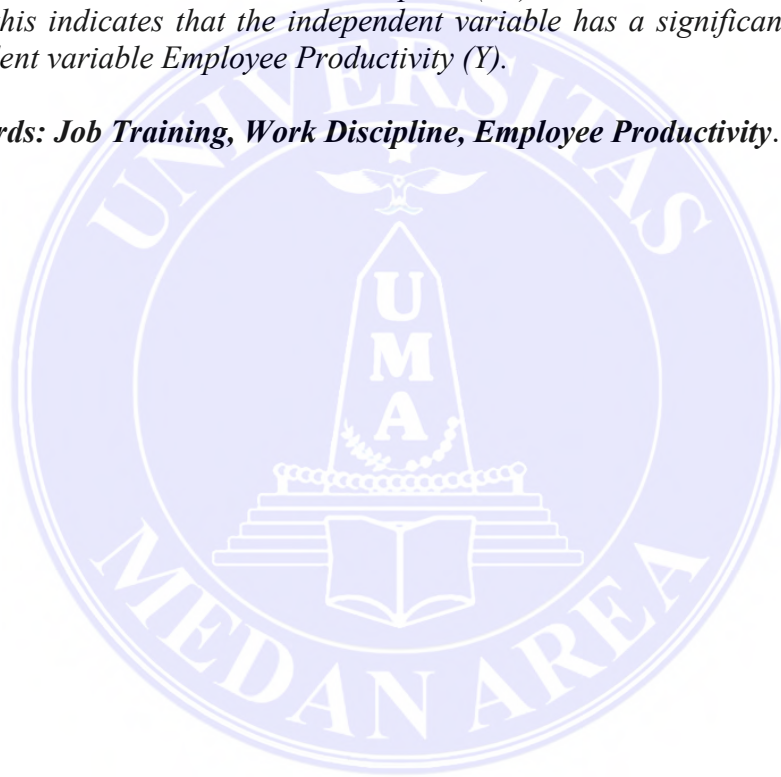
Nama	Vina Lestari Hutagalung
NPM	178320355
Tempat Tanggal Lahir	Gunung Marijo, 04 Juli 1999
Nama Orang Tua :	
Ayah	Johannes Hutagalung
Ibu	Rosdewina Simanjuntak
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Negeri 1 Pinangsori
SMA	SMA Negeri 1 Pinangsori
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	1. Host Live Streaming Monzana (Olshop) april 2022-oktober 2022 2. Host Live Streaming Joybee Clothes Februari 2023-juni 2023
No. HP/WA	08526133908
Email	Vina.hutagalung04@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Job Training and Work Discipline on Employee Productivity. This type of research is an association with a quantitative approach, in which the data is obtained from the answers to the employee questionnaire at PT Alfa Sorpii Setiabudi Medan Branch. The type of data used is Primary data. The source of the data used is data that comes from the answers of the respondents through questionnaires distributed.*

*The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Testing and Hypothesis Testing using the SPSS 25 For Windows program. The results of this study indicate that Job Training (X1) has a  $t_{count}$  value of  $3,493 > t_{table} 1,672$  and Work Discipline (X2) has a  $t_{count}$  value of  $2,229 > t_{table} 1,672$  this indicates that the independent variable has a significant effect on the dependent variable Employee Productivity (Y).*

**Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Productivity.**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Pelatihan Kerja dan Didiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Jenis penelitian ini adalah asosiasi dengan pendekatan kuantitatif, yang mana data diperoleh dari jawaban kuisiонер Karyawan yang ada di PT Alfa Sorpii Cabang Setiabudi Medan. Jenis data yang digunakan adalah data Primer. Sumber data yang digunakan adalah data yang berasal dari jawaban para responden melalui angket kuisiонер yang disebar.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Pengujian Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis dengan menggunakan program SPSS 25 For Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 3,493 > t_{tabel} 1,672$  dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 2,229 > t_{tabel} 1,672$  hal ini menunjukkan bahwa variable independen berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen Produktivitas Karyawan (Y).

**Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (studi kasus PT.Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan)”, guna untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Medan Area

Orang yang paling disayang dan berharga bagi penulis dimana mereka telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan memberi dukungan baik moral, material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi yaitu kedua orang tua tercinta Ayahanda Johannes Hutagalung dan Ibunda Rosdewina Simanjuntak yang kasih sayang dan jasanya tidak akan bisa penulis balas dengan apapun.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina R, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area

4. Ibu Rana Fathimah, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu Nindya Yunita, S.Pd, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Irwansyah Putra, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
7. Ibu Isnaniah Laili KS., SE, MMA selaku dosen pembimbing penulis yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran, kritikan, serta motivasi yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberi masukan dan saran yang sangat berharga kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan masukan dan kemudahan bagi penulis dalam setiap urusan yang berhubungan dengan skripsi ini.
10. Bapak Dahrul Siregar, SE, M.Si, selaku Ketua Sidang yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan saran dan juga kritik dalam penyempurnaan skripsi penulis.
11. Ibu dan Bapak Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, arahan, dan bimbingan kepada penulis selama masih duduk di bangku perkuliahan ini.

12. Seluruh Pegawai Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dalam proses pengurusan administrasi di Universitas Medan Area.
13. Instansi dan Karyawan di PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi, Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
14. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Johannes Hutagalung, dan Ibunda Rosdewina Simanjuntak yang telah membesarkan dan memberi dukungan, semangat dan perhatian serta kasih sayang yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis hingga saat ini. Skripsi ini adalah persembahan kecil penulis untuk kedua orang tua tercinta.
15. Terimakasih kepada abang dan kakak kandung penulis, Arjon Juliarto Hutagalung, Herlina Vera Wita Hutagalung, Lasmaroni Tua Hutagalung, dan kepada abang ipar penulis Philipus Simbolon, Good Nawan Purba. Serta keponakan tercinta Zayn Darren Absalom Simbolon dan Yalefa Purba yang senantiasa memberikan bantuan, motivasi, doa yang tulus dan dukungan moril serta material sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
16. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada yang terkasih Yohanes Pasaribu yang selama ini banyak memberikan dorongan, bantuan, doa, serta teman bertukar pendapat selama perkuliahan dan dalam penulisan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Keluarga Bapak Sastra Jaya Sitepu yang sudah memberikan banyak motivasi dan bantuan kepada penulis selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

18. Boy Candra Simanjuntak dan Keluarga yang telah banyak membantu dan memberikan saran kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
19. Sahabat seperjuangan penulis Humairah, Fadillah, Rafli, Sania, yang selalu mendukung satu sama lain serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
20. Sahabat terbaik penulis Humairah, Tridita, Desrina, Marta, terima kasih sudah banyak memberikan dukungan, bantuan, motivasi serta doa untuk penulis.
21. Kepada Bangtan Sonyeondan yang secara tidak langsung memberikan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini melalui karya-karyanya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, segala saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, sekian dan terima kasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Produktivitas .....	6
2.1.1 Pengertian Produktivitas .....	6
2.1.2 Manfaat Produktivitas .....	7
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	8
2.1.4 Dimensi Produktivitas .....	11
2.1.5 Indikator Produktivitas .....	11
2.2 Pelatihan Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja .....	13
2.2.2. Manfaat Pelatihan Kerja .....	14
2.2.3 Metode Pelatihan Kerja .....	15
2.2.4 Dimensi Pelatihan Kerja .....	16
2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja .....	16
2.3 Disiplin Kerja .....	17

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	17
2.3.2 Manfaat Disiplin Kerja .....	19
2.3.3 Dimensi Disiplin Kerja .....	19
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.4 Penelitian Terdahulu .....	20
2.5 Kerangka Konseptual .....	22
2.6 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
3.2.1 Lokasi Penelitian .....	26
3.2.2 Waktu Penelitian .....	26
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.3.1 Populasi .....	27
3.3.2 Sampel .....	27
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	28
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.5.1 Jenis Data .....	30
3.5.2 Sumber Data .....	30
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.7 Teknik Analisis Data .....	32
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	32
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda .....	35
3.7.4 Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>



## DAFTAR TABEL

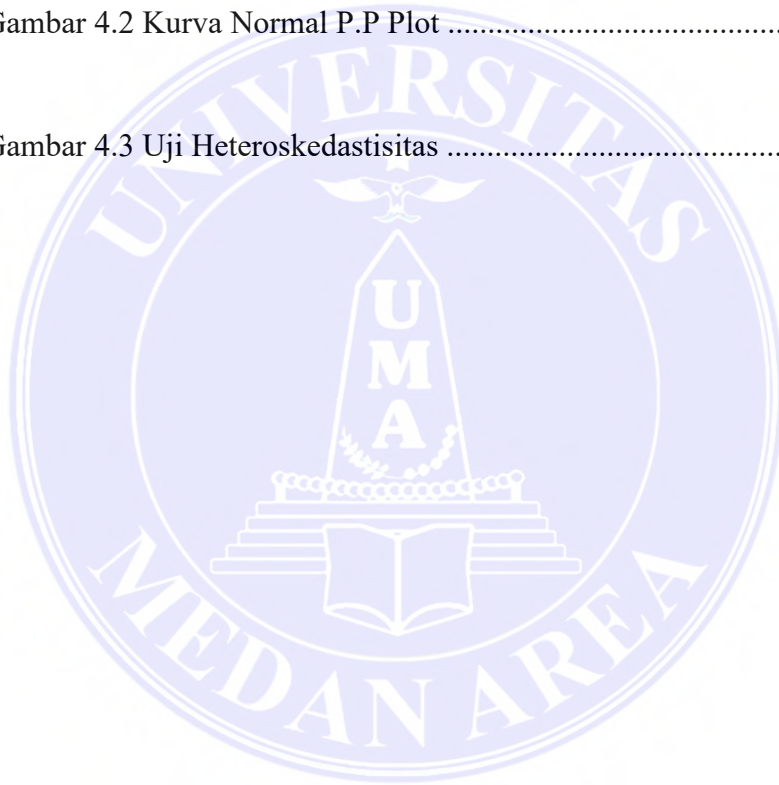
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	29
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka.....	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Usia Responden.....	42
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4.4 Saya Mengikuti Pelatihan Untuk Meningkatkan Keterampilan Kerja Dan Meningkatkan Pemahaman Saya Terhadap Etika Kerja Yang Diterapkan Perusahaan.....	44
Tabel 4.5 Materi Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Saya, Sehingga Mampu Menunjang Pekerjaan Saya.....	44
Tabel 4.6 Saya Memperoleh Metode Pelatihan Yang Baik Dari Perusahaan Dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Saya.....	45
Tabel 4.7 Perusahaan Memberikan pelatihan Berdasarkan Tingkatan Posisi Karyawan di Dalam Perusahaan.....	45
Tabel 4.8 Instruktur Memiliki Wawasan Yang Luas Dalam Memberikan Materi-Materi Kepada Peserta Pelatihan.....	46
Tabel 4.9 Instruktur Mampu Membangkitkan Motivasi Peserta Pelatihan Dan Menggunakan Metode Parsiatif.....	46
Tabel 4.10 Saya Selalu Datang Tepat Waktu dan Mengisi Daftar Hadir Dalam Bekerja.....	47
Tabel 4.11 Saya Menggunakan Waktu Kerja Dengan Baik dan Seefisien Mungkin.....	47
Tabel 4.12 Saya Menggunakan Pakaian Dinas atau PDH Sesuai Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan .....	47
Tabel 4.13 Saya Mampu Menjaga Kebersihan Dan Kerapihan Penampilan Saya Selama Bekerja .....	48



Tabel 4.14 Saya Melakukan dan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Benar dan Tepat Waktu.....	48
Tabel 4.15 Saya Menggunakan Waktu Kerja Dengan Seefisien Mungkin.....	49
Tabel 4.16 Saya Mampu Menggunakan Fasilitas dan Sarana Yang Disediakan Perusahaan Dengan Baik.....	49
Tabel 4.17 Saya Berusaha Mengembangkan Kemampuan Saya Guna Meningkatkan Hasil Yang akan Dicapai.....	49
Tabel 4.18 Saya Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi Dalam Menjalankan Pekerjaan Saya.....	50
Tabel 4.19 Program Yang Disediakan Oleh Perusahaan Oleh Perusahaan Dapat Menjadi Sarana Bagi Karyawan Untuk Pengembangan Diri.....	50
Tabel 4.20 Mutu/Kualitas Yang Saya Miliki Dapat Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Kerja Saya.....	51
Tabel 4.21 Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Sungguh-Sungguh dan Seefisien Mungkin Walau Tidak Adanya Pengawasan Dari Atasan.....	51
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.23 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.25 Hasil Estimasi Regresi.....	59
Tabel 4.26 Uji Parsial (Uji t).....	60
Tabel 4.27 Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.28 Koefisien Determinasi.....	62

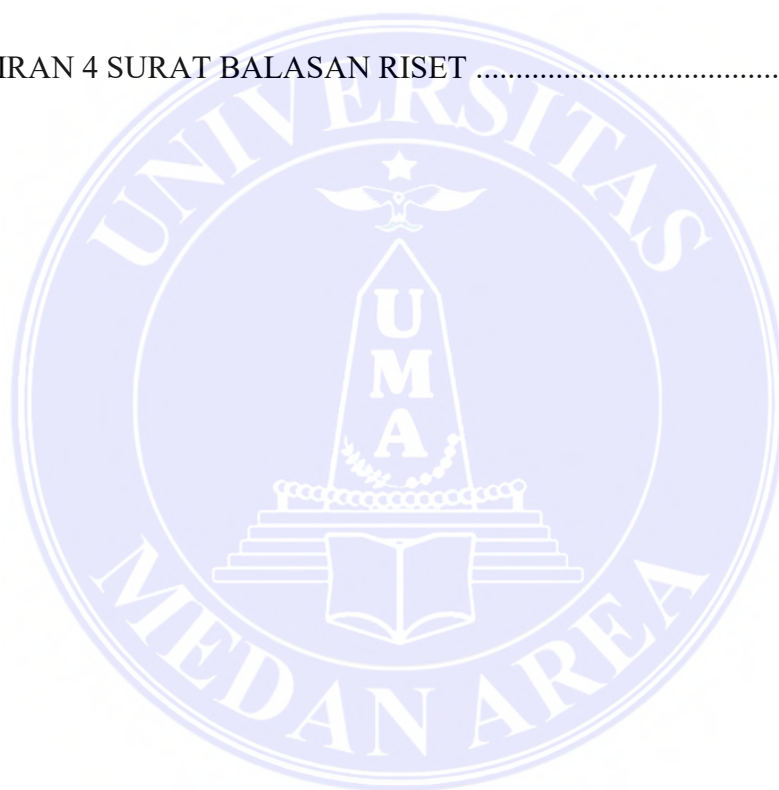
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.1 Histogram.....	55
Gambar 4.2 Kurva Normal P.P Plot .....	56
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN.....	73
LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN.....	75
LAMPIRAN 3 SURAT IJIN RISET.....	84
LAMPIRAN 4 SURAT BALASAN RISET .....	85



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang atau jasa untuk masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan serta memuaskan kebutuhan masyarakat (Murti Sumarni, 1997) . Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas meningkat. (Afandi, 2018:91) Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai (Lincyanata et al., 2003). Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik di perusahaan terdapat



beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawan itu sendiri, (Siswadi, 2016). Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2002) pelatihan juga berfungsi untuk mengembangkan kemampuan intelektual serta keribadian manusia. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karna dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu (Nurfadilah, 2022) yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,380 bernilai positif. Yang mana artinya setiap ada pelatihan kerja maka produktivitas kerja akan naik. Dan dalam penelitian terdahulu (Eka Damayanti, 2021) menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,701. Nilai R Square ini menandakan besarnya kontribusi variabel independen ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) sebesar 70.1%

Berdasarkan hasil observasi pada penelitian terdahulu dan melakukan wawancara langsung pada beberapa karyawan PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan, ditemukan terdapat beberapa masalah

dalam produktivitas karyawan PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan, ini dikarenakan rendahnya kedisiplinan karyawan dan pelatihan kerja yang tidak merata oleh perusahaan. Pada beberapa kasus ditemukan karyawan yang tidak mencapai hasil target yang telah ditentukan, misalnya seperti *sales* yang tidak dapat menjual unit sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dan masih ditemukan kurangnya pemahaman karyawan mengenai *job desk*, hal ini dikarenakan belum mendapatkan pelatihan kerja sehingga menurunkan produktivitas karyawan dalam melayani *customer*. Ditemukan juga beberapa karyawan pada saat pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan karyawan tidak mengikuti pelatihan dengan disiplin tidak hadir pada pelatihan dengan alasan yang tidak relevan, masih ditemukannya karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat kerja, sehingga hal ini menunjukkan rendahnya tingkat disiplin karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

**Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:**

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap

Produktivitas Karyawan pada PT. Alfa Sorpii Cabang Setiabudi Medan?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Alfa Sorpii Cabang Setiabudi Medan?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Alfa Sorpii Cabang Setiabudi Medan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

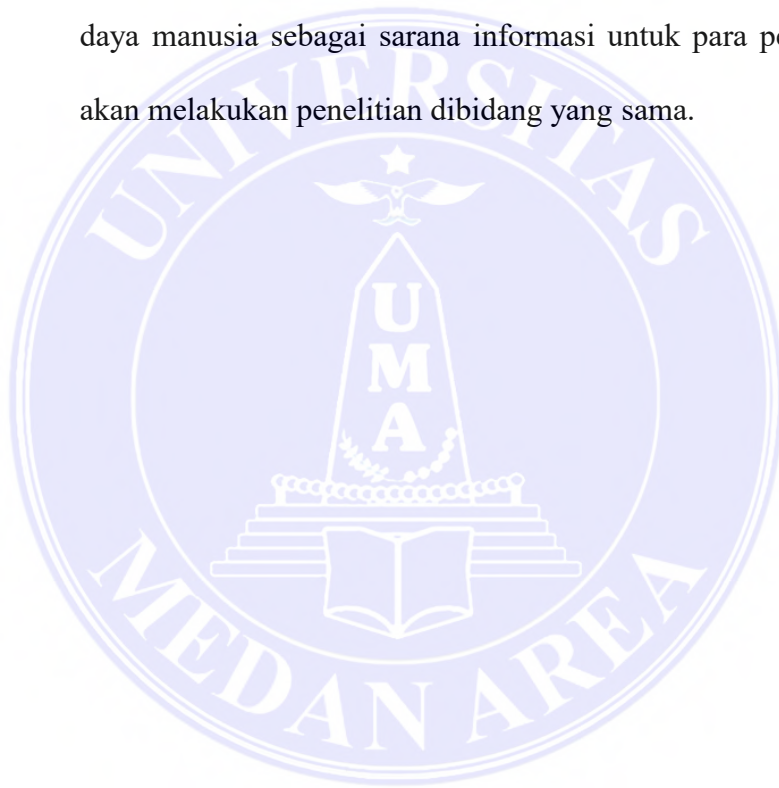
Penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan penulis, khususnya pada ilmu sumber daya manusia tentang pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan bagi perusahaan mengenai pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan sumber pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia sebagai sarana informasi untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Produktivitas**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas**

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

Menurut (Simanjuntak, 2011:141) produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Menurut Eddy Sutrisno (2016:109) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang mana mengarah pada tujuan yang sama, yang mana produktivitas adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Sinungan (2014:17) produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan



menggunakan sumber- sumber riil yang semakin dikit.

Kemudian menurut Mathis (2006) menjelaskan bahwa produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

### **2.1.2 Manfaat Produktivitas**

Manfaat pengukuran dari produktivitas yang dikemukakan oleh Summanth (2012) (Hasibuan, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan juga jasa.
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas karyawan dapat dipakai untuk menyusun kembali tujuan ekonomi dan non ekonomi organisasi
4. Hasil pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan juga tingkat produktivitas yang di ukur
6. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam organisasi

yang sejenis, baik disektor industri maupun disektor nasional

7. Nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas dapat dipergunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan organisasi.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

mencapai produktivitas kerja maksimum, suatu organisasi harus memilih orang yang tepat dengan pekerjaan tepat dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Kecakapan Untuk atau keterampilan sangat berpengaruh pada pencapaian produktivitas. Menurut Anoraga (2004) (Mangkunegara, 2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya seperti;

#### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan memiliki banyak pengaruh terhadap produktivitas karyawan yang mana keterampilan karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan.

#### 3. Kompensasi

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karena semakin tinggi prestasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula kompensasi yang akan diterima. Hal ini akan memberikan semangat kerja pada

karyawan untuk semakin memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

#### 4. Sikap dan Etika

Sikap dan etika merupakan hal penting yang dimiliki tiap karyawan karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, dengan mengetahui motivasi tersebut maka pimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### 6. Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pemimpin, serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya.

#### 7. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

#### 8. Jaminan social

Perhatian dan pelayanan yang diberikan pada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin semangat bekerja.

## 9. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka hal ini akan membuat karyawan akan terorganisasi dengan baik, dengan demikian maka produktivitas karyawan akan tercapai.

## 10. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih, hal ini dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 11. Kesempatan bekerja

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan juga tentu akan semakin meningkatkan produktivitasnya. Dan menurut Simanjuntak (2019) ada beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu :

### 1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

### 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-atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan

atasan terhadap bawahab, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

#### 2.1.4 Dimensi Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan menurut (Sarwani et al., 2020) memiliki dua dimensi, yaitu;

1. Efektivitas

Yang mana hal ini berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, dalam artian pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan juga waktu.

2. Efisiensi

Sedangkan hal ini berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

#### 2.1.5 Indikator Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2016:104) (Fadilah, 2020) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang telah dicapai. Dibawah ini terdapat beberapa indikator dari produktivitas :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme yang mereka miliki dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat disarakan baik itu yang



mengerjakan maupun yang menikmati pekerjaan tersebut, jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas masing-masing dapat terlihat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha seorang karyawan untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya, indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari dan kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangan, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

### 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi dengan meningkatkan mutu bertujuan untuk memerikan hasil yang terbaik yang pada saatnya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi

Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

## 2.2 Pelatihan Kerja

### 2.1.2 Pengertian Pelatihan Kerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang terampil di dalam organisasi tersebut mempunyai arti yang sangat penting karena organisasi atau perusahaan akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumber daya manusia yang lebih terampil, pelatihan atau training sangat diperlukan oleh suatu organisasi atau suatu perusahaan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar sumber daya manusianya benar-benar ahli dibidangnya masing-masing.

Menurut Hadari (2005:208) (Siswadi, 2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pelatihan menurut Hadari juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana non pegawai

manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Adapun menurut Rivai, Veithzal dan Sagala (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Yang mana Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Andrew E. Sekula dalam Mangkunegara (2013:44) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan juga terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

### **2.2.2. Manfaat Pelatihan Kerja**

Pelatihan untuk menekankan pada keterampilan teknis, pelatihan seperti ini sebenarnya sangat baik, sebab mengarahkan seseorang untuk benar benar kompeten pada bidangnya. Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison (2010:98), sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi pelayan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya.
2. Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
3. Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
4. Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
5. Memperbaiki moral kerja karyawan.
6. Menemukan kekurangan-kekurangan.

7. Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.

Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
2. Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok.
3. Memiliki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

### 2.2.3 Metode Pelatihan Kerja

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik pelatihan yang sudah umum dikenal dan digunakan saat ini adalah:

A. Metode on the job training, antara lain seperti:

1. Pelatihan dalam jabatan
2. Rotasi jabatan
3. Sistem magang

B. Metode off the job training, antara lain seperti:

1. Sistem ceramah
2. Pelatihan vestibule
3. Role-playing
4. Studi kasus
5. Simulasi

### 2.2.4 Dimensi Pelatihan Kerja

Menurut Noe, *et, al* (Sumbogo & Diposumarto, 2017). Terdapat tiga dimensi dari pelatihan kerja, yaitu;

1. Keahlian

Keahlian sendiri meliputi beberapa hal yakni, kecakapan teknis (skill), kreatifitas, inovasi, dan kemampuan penyelesaian tugas khusus.

2. Pengetahuan

Adapun pengetahuan meliputi, kecakapan konseptual, rasa ingin tahu, wawasan, keterbukaan, pengembangan ide dan gagasan.

3. Perilaku

Yakni meliputi hubungan kerjasama, kontribusi pada organisasi, dan sharing informasi.

### 2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja

Adapun menurut Mangkunegara (2013:63) (Rini Astuti, 2017) terdapat beberapa indikator pelatihan diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi



Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

### 3. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi.

### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan menurut Helmi (2004) (Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang berniat untuk menaati segala peraturan yang

telah ditetapkan oleh suatu organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Dermawan (2013;41) mendefinisikan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Irham Fahmi (2016:29) (A. O. Siagian, 2021). Disiplin kerja merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan, yang mana proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasi masalah-masalah kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2013) (Hasibuan, 2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer agar bisa mengkomunikasikan pada karyawan agar mereka mampu merubah sikap serta meningkatkan kesadaran diri dan juga kemampuan karyawan untuk menaati segala tata tertib serta norma yang berlaku pada setiap organisasi. Menurut Setyaningdyah (2013) (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu suatu tindakan bagi karyawan agar menjadi individu yang bertanggung jawab dan menaati segala tata tertib yang ada dikawasan perusahaan. Menurut Veitzal Rivai Zainal, 2015:599) (A. O. Siagian, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan juga kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan serta norm-norma sosial yang berlaku.

### 2.3.2 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut hasibuan (2015) adapun tujuan dan manfaat dari Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pemimpin dan bawahannya
3. Membantu pegawai untuk memiliki kinerja dan produktivitas yang baik

### 2.3.3 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) terdapat dua dimensi dari Disiplin Kerja yaitu:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator
  - a. Masuk kerja tepat waktu
  - b. Penggunaan waktu yang efektif
  - c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator
  - a. Mematuhi segala peraturan organisasi ataupun perusahaan
  - b. Memenuhi target yang telah ditetapkan
  - c. Membuat laporan kerja harian.

### 2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:94) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dari Disiplin kerja, yaitu sebagai berikut;

1. Kehadiran
  - a. Para pegawai harus datang tepat waktu

- b. Pegawai harus mengisi daftar hadir
- c. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran

## 2. Waktu Kerja

- a. Datang tepat waktu serta pulang kerja tepat waktu
- b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja
- c. Karyawan wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas

## 3. Peraturan Berpakaian

- a. Kemampuan dalam menjaga penampilan, kebersihan dan kerapian.
- b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai yang telah ditentukan.
- c. Disiplin pada pakaian atau atribut yang telah ditentukan.

## 4. Peraturan Melakukan Pekerjaan

- a. Ketelitian dalam bekerja
- b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan juga efisien.
- c. Hati-hati dalam mengerjakan pekerjaan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Kajian yang digunakan yaitu Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Ribut Suprpto 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Lenteng Banyuwangi	Berdasarkan dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Lenteng Banyuwangi,
2.	Yudi Siswadi 2016	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan	Berdasarkan hasil pada penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan
3.	Saprudin 2018	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Trias Mitra Jaya Manunggal	Berdasarkan hasil pada penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tris Mitra Jaya Manunggal
4.	Eka Damayanti, Luis Marsinah, Roswaty 2021	Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsel	Berdasarkan hasil pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Dan Pelatihan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsel



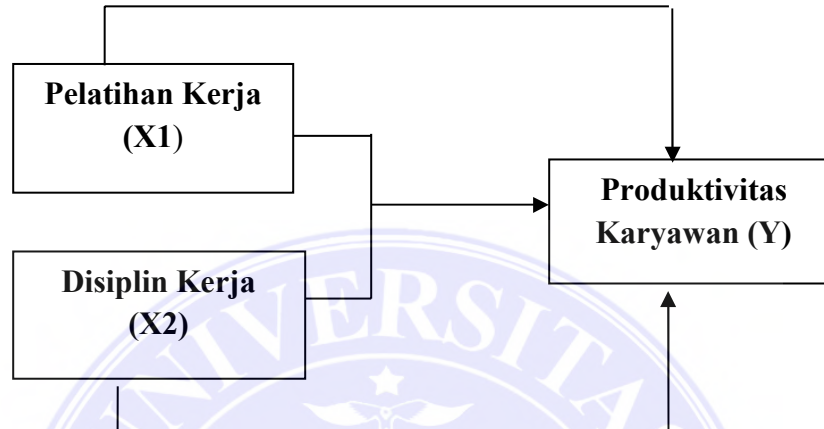
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
5.	Nurfadilah 2022	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang	Berdasarkan hasil pada penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang
6.	Rochman Jalil, Badia Perizade, Marlina Widiyanti 2019	<i>Effect of Training and Work Discipline On Employee Performance PT PLN (Parsero) Power Plants Unit Karamasan</i>	Berdasarkan hasil analisis yang didapat menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Parsero) power plants unit Karamasan
7.	Ofobruku Syivester Abomeh, Nwakoby Nkiru Peace (University Of Nigeria) 2015	<i>Effects of Training On Employees Produktivity in Nigeria Insurance Industry</i>	Berdasarkan hasil pada penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri asuransi di Nigeria
8.	Enjamin James Inyang, Ekpe Oyono Ekpe (University Of Calabar) 2015	<i>The Effect Of Job Training on Workes Efficiency and Produktivity ; A Study Of Pamol Nigeria Limited, Calabar</i>	Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan di Pamol Nigeria Limited.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat

diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2012).

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



### 2.5.1 Hubungan Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Simamora (2014) dalam Sriwahyu Ninggsih (2019) pelatihan kerja atau training adalah suatu upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) serta sikap-sikap kerja (*Attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Pelaksanaan program pelatihan dianggap memberi manfaat yang cukup besar bagi perusahaan serta elemen terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia (Benjamin, Ekpe, 2015). Khususnya jika dihubungkan dengan produktivitas kerja karyawan serta pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk

mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan.

## **2.5.2 Hubungan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Rochman, Badia, Marlina, 2019) serta kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya ( Yudi Siswadi ; 2016) dan Rivai&Sagala (2013) mengemukakan bahwa tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jadi dengan disiplin kerja karyawan yang baik maka akan semakin besar prestasi kerja yang dihasilkan. Demikian juga sebaliknya, tanpa disiplin yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal .

Hal ini juga berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wiwin, Aries, Amy., 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja penting untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan.
3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Kuncoro (2014:12), penelitian asosiatif adalah penelitian untuk menentukan apakah terdapat keterhubungan antara dua variabel atau lebih yang saling mempengaruhi atau berkontribusi satu sama lain. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan sebagai variabel bebas (independen) terhadap Produktivitas Karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah PT.Alfa Scorpii cabang Setia Budi yang beralamat di Jl.Setia Budi, No.74 DEF, Tanjung Rejo, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### 3.2.2 Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 3.1

**Waktu Penelitian**  
**Tahun 2022-2023**

No.	Nama Kegiatan	2022-2023						
		Jan	Mar	Jul	Agst	Nov	Des	Feb
1.	Penyusunan Proposal							
2.	Seminar Proposal							
3.	Pengumpulan Data							
4.	Analisis Data							
5.	Seminar Hasil							
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau							
7.	Sidang Meja Hijau							

*Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2022/2023)*

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2014:118). Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Alfa Scorpii cabang Setiabudi Medan berjumlah 60 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil harus mewakili (*Representative*).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan salah satu dari *nonprobability sampling*, yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:85). Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang dipakai yaitu seluruh Karyawan di PT Alfa Scorpi Cabang Setiabudi Medan sebanyak 60 orang.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan atau cara mengukur variabel, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk melakukan pengulangan pengukuran dengan cara yang sama atau mencoba membagikan pengukuran variabel yang lebih baik.

Pada tabel dibawah ini, defenisi operasional dijabarkan dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan Kerja (X1)	Proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Metode</li> <li>3. Peserta</li> <li>4. Materi</li> <li>5. Instruktur</li> </ol> <p><i>Sumber: Sutrisno (2009)</i></p>	L I K E R T
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Waktu Kerja</li> <li>3. Peraturan Berpakaian</li> <li>4. Peraturan Melakukan Pekerjaan</li> </ol> <p><i>Sumber; Sutrisno (2011)</i></p>	L I K E R T
3	Produktivitas Karyawan (Y1)	Produktivitas karyawan merupakan suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Semangat kerja</li> <li>3. Mutu</li> <li>4. Efisiensi</li> <li>5. Pengembangan diri</li> </ol> <p><i>Sumber: Veithzal Rivai (2003)</i></p>	L I K E R T

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2015) Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan, buku atau literatur lainnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuisiner kepada Karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Setiabudi, Medan.

#### 3.5.2 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Menurut Kuncoro (2014:149) menyatakan bahwa Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden secara langsung dengan menggunakan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original mengenai variabel yang diteliti, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner dari karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Setiabudi, Medan.

##### 2. Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2014:148) Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan, berbagai literatur, dan jurnal mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (*Lima*) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka**

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1



### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (*mengukur*) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015:121).

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 25.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan nya valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan nya tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 60 orang responden dan menetapkan nilai  $r_{tabel}$  dari  $n - 2$  ( $60 - 2$ ), nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan  $df =$  jumlah kasus 58 dan tingkat signifikan sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,254.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik

*Cronbach Alpha*. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
  - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai  $\text{tolerance} > 0,1$  dan nilai  $\text{VIF (Variance Inflation Factors)} < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

## 3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen.

Uji Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat (Produktivitas Karyawan)  
 X<sub>1</sub> = Variabel Bebas (Pelatihan Kerja)  
 X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Disiplin Kerja)  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi dari setiap Variabel Independen  
 a = Konstanta  
 e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan *output* program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### A. Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

$$\begin{aligned} \text{Dimana: } T_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} &= H_0 \text{ ditolak} \\ T_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} &= H_0 \text{ diterima} \end{aligned}$$

Jika  $H_0$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan jika  $H_0$  ditolak maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

### **B. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2018) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Dimana: Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

### **C. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen., artinya yaitu sejauh mana variabel independen (X) itu bisa menjelaskan variabel dependen (Y).

Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena dapat memberikan hampir semua informasi yang



dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Jika nilai *adjusted*  $R^2$  mendekati 1 atau  $> 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai *adjusted*  $R^2$  jauh dari 1 atau  $< 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Alfa Scorpii cabang Setiabudi Medan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Alfa Scorpii cabang Setiabudi Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 3,493 > 1,672 t_{tabel}$  dan nilai pada kolom sig  $0.01 < 0.05$  artinya signifikan. Dan dalam analisis regresi nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,354.
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Alfa Scorpii cabang Setiabudi Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,229 > 1,672 t_{tabel}$  nilai pada kolom sig  $0.030 < 0.05$  artinya signifikan. Dan dalam analisis regresi nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,202.
3. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Alfa Scorpii cabang Setiabudi Medan. Hal ini berdasarkan hasil uji simultan, nilai  $F_{hitung} 11,114 > 3,16 F_{tabel}$  dan nilai pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan

## 5.2. Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Pelatihan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dan diharapkan harus lebih ditingkatkan lagi dan dipertahankan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan sesuai dengan harapan serta tujuan karyawan dan perusahaan. Terkait dengan Disiplin Kerja pimpinan dan seluruh karyawan PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, serta mempertahankan dan dilaksanakan oleh semua pihak tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelengahan, sehingga produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, dan pada penelitian ini penulis hanya menguji pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Oleh sebab itu saran penulis untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variasi variabel independen lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

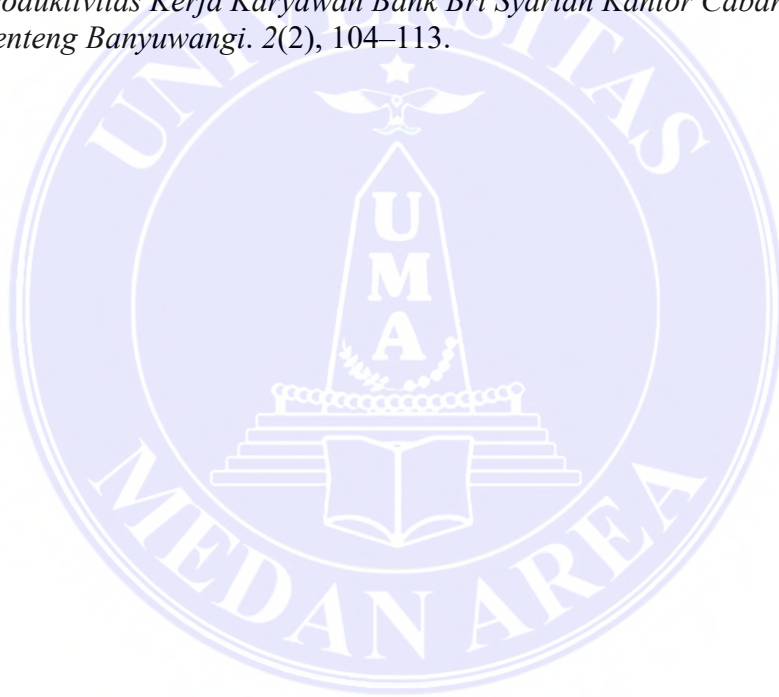
### 3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fadilah, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari ( MAAQO ) Jombang* *PENDAHULUAN Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat . Persaingan bisnis semakin ketat sehingga ti*. 2(1), 200–215.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*.  
Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Hadari, N. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan, Ketatakerjaan Pendekatan Terpadu*,. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171.  
<https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1351>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25.  
<https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Rini Astuti, R. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Keuangan Dan Bisnis*, 9(1), 68– 78.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=smRCL3IAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=smRCL3IAAAJ:9yKSN-GCB0IC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=smRCL3IAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=smRCL3IAAAJ:9yKSN-GCB0IC)
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.263>
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9091>
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Astra International Tbk - Tso Kapuk. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(April), 124–132.

- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 331–340.
- Damayanti, E., & Marnisah, H. L. (2021). 427-Article Text-1774-3-10-20211004. 2(3), 84–96.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.







## LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

### (KUESIONER)

#### PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan)

Kepada Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberi di bawah ini sebagai responden saya :

#### I. DATA RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
4. Lama Bekerja : a.) 1-3 Tahun b.) 4-6 Tahun c.) >6 Tahun

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang/*checkbox* pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memiliki satu jawaban.

#### Keterangan:

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

### III. DAFTAR PERNYATAAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>PELATIHAN KERJA (X1)</b>						
1	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan meningkatkan pemahaman saya terhadap etika kerja yang diterapkan perusahaan					
2	Saya pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
3	Saya memperoleh metode pelatihan yang baik dari perusahaan dalam meningkatkan produktivitas saya					
4	Perusahaan memberikan pelatihan berdasarkan tingkatan posisi karyawan di dalam perusahaan					
5	Instruktur memiliki wawasan yang luas dalam memberikan materi-materi kepada peserta pelatihan					
6	Instruktur mampu membangkitkan motivasi peserta pelatihan dengan metode partisipatif					
<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>						
7	Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi daftar hadir dalam bekerja					
8	Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien dan efektif					
9	Saya menggunakan seragam karyawan yang disediakan dan ditentukan oleh perusahaan					
10	Saya selalu memperhatikan kebersihan dan kerapian saya selama bekerja					
11	Saya melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan					
12	Peraturan yang diterapkan perusahaan membuat karyawan menjadi produktif					
<b>PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)</b>						
13	Saya mampu menggunakan fasilitas dan sarana yang disediakan perusahaan dengan baik					
14	Saya berusaha mengembangkan kemampuan saya guna meningkatkan hasil yang akan dicapai perusahaan					
15	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
16	Perusahaan memberikan program bagi karyawan sebagai sarana untuk pengembangan diri					
17	Saya berusaha meningkatkan produktivitas kerja agar mutu/kualitas kerja saya baik di perusahaan					
18	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna untuk meningkatkan produktivitas kerja saya					

## LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN

Tabulasi jawaban responden ui valiitas dan reliabilitas

5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	3	4	22
5	5	5	4	3	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	5	27
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	5	4	4	25
4	5	3	5	3	5	25
4	3	3	4	3	3	20
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	4	4	5	26
3	4	4	3	4	4	22
5	3	4	3	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	4	4	4	27
3	3	4	3	3	4	20
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	5	4	25
5	3	4	5	4	3	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	3	4	5	5	3	24
4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	4	4	4	25
3	4	3	4	3	4	21
3	4	3	4	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	3	5	25
3	5	5	4	3	5	25
4	5	3	4	3	5	24

3	5	4	3	4	5	24
4	4	3	4	3	4	22
4	4	3	4	3	4	22
3	5	4	3	3	5	23
3	4	4	4	3	4	22
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
3	4	5	3	5	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	4	5	5	5	5	28
4	5	3	5	4	5	26
4	4	5	4	4	4	25
5	4	5	4	3	4	25
4	5	4	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	5	3	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	3	4	3	22
5	5	3	4	3	5	25
3	4	4	3	4	4	22
3	3	4	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24

**LAMPIRAN 3 OUTPUT HASIL UJI STATISTIKA**

**UJI VALIDITAS**

Variabel X1

		Correlations						
		Pelatihan_ Kerja_1	Pelatihan_ Kerja_2	Pelatihan_ Kerja_3	Pelatihan_ Kerja_4	Pelatihan_ Kerja_5	Pelatihan_ Kerja_6	To tal
Pelatihan_ Kerja_1	Pears on Correl ation	1	.187	.230	.508**	.287*	.241	.634**
	Sig. (2-tailed)		.153	.077	.000	.026	.064	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60



Pelatihan_Kerja_2	Pears on Correlation	.187	1	.187	.248	.042	.728**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.153		.153	.056	.751	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Pelatihan_Kerja_3	Pears on Correlation	.230	.187	1	.191	.540**	.277*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.077	.153		.144	.000	.032	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Pelatihan_Kerja_4	Pears on Correlation	.508**	.248	.191	1	.322*	.332**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.144		.012	.010	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Pelatihan_Kerja_5	Pears on Correlation	.287*	.042	.540**	.322*	1	.241	.651**
	Sig. (2-tailed)	.026	.751	.000	.012		.064	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Pelatihan_Kerja_6	Pears on Correlation	.241	.728**	.277*	.332**	.241	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.032	.010	.064		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pears on Correlation	.634**	.590**	.634**	.670**	.651**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## Variabel X2

### Correlations

	Disiplin_Kerja_1	Disiplin_Kerja_2	Disiplin_Kerja_3	Disiplin_Kerja_4	Disiplin_Kerja_5	Disiplin_Kerja_6	Total
--	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	-------

Disiplin_K erja_1	Pears on Correl ation	1	.694**	.667**	.665**	.352**	.301*	.81 6**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.006	.019	.00 0
	N	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin_K erja_2	Pears on Correl ation	.694**	1	.472**	.446**	.403**	.350**	.74 4**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.001	.006	.00 0
	N	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin_K erja_3	Pears on Correl ation	.667**	.472**	1	.897**	.289*	.278*	.80 3**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.025	.032	.00 0
	N	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin_K erja_4	Pears on Correl ation	.665**	.446**	.897**	1	.323*	.206	.79 1**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.012	.114	.00 0
	N	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin_K erja_5	Pears on Correl ation	.352**	.403**	.289*	.323*	1	.808**	.70 2**
	Sig. (2- tailed)	.006	.001	.025	.012		.000	.00 0
	N	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin_K erja_6	Pears on Correl ation	.301*	.350**	.278*	.206	.808**	1	.65 0**
	Sig. (2- tailed)	.019	.006	.032	.114	.000		.00 0
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pears on Correl ation	.816**	.744**	.803**	.791**	.702**	.650**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Variabel Y

**Correlations**

		Produktivitas_Karyawan_1	Produktivitas_Karyawan_2	Produktivitas_Karyawan_3	Produktivitas_Karyawan_4	Produktivitas_Karyawan_5	Produktivitas_Karyawan_6	Total
Produktivitas_Karyawan_1	Pearson Correlation	1	.292*	.097	.166	.183	.282*	.516**
	Sig. (2-tailed)		.024	.461	.204	.161	.029	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Produktivitas_Karyawan_2	Pearson Correlation	.292*	1	.320*	.349**	.437**	.403**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.024		.013	.006	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Produktivitas_Karyawan_3	Pearson Correlation	.097	.320*	1	.424**	.667**	.041	.679**
	Sig. (2-tailed)	.461	.013		.001	.000	.755	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Produktivitas_Karyawan_4	Pearson Correlation	.166	.349**	.424**	1	.407**	.007	.628**
	Sig. (2-tailed)	.204	.006	.001		.001	.958	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

Produktivitas_Karyawan_5	Person Correlation	.183	.437**	.667**	.407**	1	.121	.751**
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.000	.001		.356	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Produktivitas_Karyawan_6	Person Correlation	.282*	.403**	.041	.007	.121	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001	.755	.958	.356		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total	Person Correlation	.516**	.733**	.679**	.628**	.751**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## UJI RELIABILITAS

### Uji Reliabilitas X1

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	6

## Uji Reliabilitas X2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

## Uji Reliabilitas Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	6



**ANALISIS LINIER BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.153	2.991		3.394	.001		
	Pelatihan_Kerja	.354	.101	.404	3.493	.001	.942	1.062
	Disiplin_Kerja	.202	.091	.258	2.229	.030	.942	1.062

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Karyawan

**Uji parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,153	2,991		3,394	,001
	Pelatihan_Kerja	,354	,101	,404	3,493	,001
	Disiplin_Kerja	,202	,091	,258	2,229	,030

**Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,413	2	46,207	11,114	,000 <sup>b</sup>
	Residual	236,987	57	4,158		
	Total	329,400	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Pelatihan\_Kerja

**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,530 <sup>a</sup>	,281	,255	2,03903	1,874

- 
- a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Pelatihan\_Kerja  
b. Dependent Variable: Produktivitas\_Karyawan



## Surat Izin Research



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
 Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 310 /FEB/01.1/ III / 2023  
 Lamp : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

08 Maret 2023

Kepada Yth,  
**PT Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudari , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : VINA LESTARI HUTAGALUNG  
 N P M : 178320355  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul : **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan ( Studi Kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan )**

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.



Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang  
 Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat

Sari Nuzulima R, SE, Ak, M.Acc

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

**Surat keterangan selesai Research**



**Alfa Scorpii**

A : Jln. Setia Budi No. 74 DEF  
Medan - Indonesia  
P : +6261-8218955 / 0218708  
F : +6261-8218955  
E : yamaha\_setiabudi@yahoo.com  
W : www.yamahasetiabudi.com

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **JOHAN**  
Jabatan : Branch Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **VINA LESTARI HUTAGALUNG**  
NPM : 178320355  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Menerangkan bahwa benar nama yang tertera diatas telah melaksanakan Research / Survey di PT. Alfa Scorpii Setiabudi sehubungan dengan tugasnya menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dengan judul "Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus PT Alfa Scorpii Cabang Setiabudi, Medan)"

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Oktober 2022  
Yang Menerangkan,  
**PT. ALFA SCORPII**  
Jln. Setia Budi No. 74 DEF  
Telp/ Fax : +6261-8218955 - 0218708  
**JOHAN**  
Branch Manager