

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADAPT. JASA MARGA CABANG
(BELMERA) MEDAN**

YUDI SISWADI

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha yang mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menembangakan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Populasinya berjumlah 206 orang dan diambil sampel penelitian ini menjadi 66 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,296 > t_{tabel} 1,997$ dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,154 > t_{tabel} 1,997$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Pada uji F terlihat bahwa $F_{hitung} 19,209 > F_{tabel} 3,14$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan nilai koefisien determinasi hasil penelitian ini adalah 0,691 atau 69,1 % menunjukkan sekitar 69,1 variabel produktivitas (Y) dipengaruhi pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh pegawai, dimana pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban.

Selain itu pentingnya produktivitas kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, produktivitas para pegawai perlu

mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional perusahaan baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik diperusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya Siagian (dalam Sutrisno, 2009, hal 99). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Dalam pengamatan penulis dan hasil dari wawancara yang diperoleh dari keterangan beberapa karyawan yang berkerja di PT. Jasa Marga, rendahnya tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat masih adanya karyawan yang belum mampu memberikan kinerja yang tinggi untuk perusahaan dalam arti masih kurang optimalnya pengaplikasian ilmu pengetahuan dan penggunaan teknologi dan metode kerja baru sehingga tuntutan pekerjaan yang diemban oleh karyawan tidak berjalan dengan optimal, serta didukung oleh rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, dalam arti masih adanya sifat penunda-nundaan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, sehingga kegiatan operasional perusahaan otomatis akan terganggu. Padahal pihak perusahaan selalu mengadakan program pelatihan dengan berbagai jenis bentuk pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk mendongkrak kinerja dan kelayakan karyawan dalam memenuhi setiap tugas yang diembankan pada dirinya.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Samsudin (2010, hal 110) menyatakan bahwa : “pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat *spesifik, praktis dan segera*. *Spesifik* berarti pelatihan berhubungan bidang pekerjaan yang dilakukan. *Praktis dan segera* berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Ada tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan efektif prinsip-prinsip pembelajaran harus

diperhatikan. Prinsip-prinsip ini meliputi partisipatif, relevan, repetitif (pengulangan), pemindahan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan, adapaun program pelatihan yang diadakan PT. jasa Marga cabang (belmera) Medan antara lain.

Tabel I-1
Program Pelatihan yang diadakan PT. jasa Marga cabang (belmera) Medan.
Triwulan-I Tahun 2015.

No/Tgl	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Golongan	Hari
1.	Pelatihan penanganan penderita gawat darurat (PPGD) In House	30 orang	07a	30
2. 23/2/15	Public, pelatihan refresh dalam rangka perpanjangan lisensi ahli	1 orang	03a	2
3. 12/3/15	Sosialisasi pengisian SPT PPh orang pribadi melalui E-filling (BLM)	35 orang	03a: 3 orang 04a : 3 orang 05a : 2 orang 06a : 16 orang 07a : 11 orang	35
4. 31/03/15	Sharing knowledge pemanfaatan email secara efektif.	24 orang	03a : 3 orang 04a : 6 orang 05a : 2 orang 06a : 13 orang	24
5.	Toll road business, PPGD. (lanjutan)	30 orang	03a : 3 orang 06a : 13 orang 07a : 14 orang	30

Sumber : Realisasi Program Pelatihan dan Pembelajaran Triwulan-I Tahun 2015.

Pelatihan internal yang diadakan setelah mengidentifikasi kebutuhan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan para karyawan, apakah kemampuan tersebut berfungsi dengan efektif atau tidak, dengan cara melatih karyawan, mengenali system kerja yang baru dan penanganan segala permasalahan didalam dan diluar perusahaan sampai memberikan pelatihan yang dikemas untuk memotivasi karyawan agar berprestasi. Dari berbagai pelatihan diharapkan para karyawan mendapatkan pengalaman yang dapat diterapkan didalam pekerjaan mereka.

Dari pengamatan yang peneliti lakukan, pelatihan yang diberikan oleh organisasi sudah tepat. Namun pelatihan yang diberikan karyawan kurang efektif disebabkan karyawan kurang mampu menggunakan fasilitas dan menerapkan metode kerja yang baru. Sehingga kesalahan-kesalahan kecil selalu muncul, selain itu, Pelatihan yang maksimal belum diberikan kepada beberapa karyawan, Karena pekerjaan proyek yang begitu banyak dan harus diselesaikan sehingga beberapa karyawan tidak dapat mengikuti program pelatihan dari kantor pusat.

Selain pelatihan kerja, factor penunjang untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dari karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpentingnya karena semakin baik dan disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Sedangkan Handoko (2005, hal 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan Siagian (dalam Sutrisno, 2009 hal 86).

Dalam permasalahan yang dihadapi PT. Jasa Marga cabang (Belmera) medan tentang kedisiplinan karyawan adalah masih banyaknya karyawan yang telat untuk masuk kerja, hal ini didukung oleh data kehadiran karyawan yang telah direkapitulasi oleh bagian sumber daya manusia PT. Jasa Marga pada tahun 2014. Dari data yang penulis peroleh dari pihak PT. Jasa Marga, tingkat absensi dan keterlambatan dalam memasuki jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan masih tergolong tinggi, karna dari 198 karyawan di perusahaan cabang belmera terdapat 53 orang karyawan yang tingkat keterlambatannya lebih dari 20x, dihitung dari periode januari-desember 2014. Hal ini menunjukkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab sebagai karyawan masih belum optimal.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

LANDASAN TEORI

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Ambar (2009, hal. 100), mengemukakan “Produktivitas menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi”. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input.

Menurut J. Simanjutak (2011, hal. 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”. Sedangkan menurut Richard L. Daft (2006, hal. 639): “Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi”. Kemudian dijelaskan pula oleh Wibowo, (2007, hal. 109) “Produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menembangakan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

a. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai. Menurut Sutrisno (2009, hal. 104) indikator dari produktivitas adalah :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

2. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok.

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

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013, Hal, 44) menyatakan :” pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

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

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Indikator Pelatihan

Rivai (2009, hal, 123) indikator pelatihan dapat dilihat dari :

- 1) Pengetahuan atau Proses belajar
- 2) Perubahan perilaku
- 3) Hasil

3. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86), mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Terry dalam Sutrisno (2009, hal.87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegaskan disiplin.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Indikator Disiplin

Menurut Fauzia Agustni (2011, hal. 73) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran berkerja
- 5) Tanggung jawab

KERANGKA KONSEPTUAL

1. Hubungan pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan didalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Karena dengan seiiiringnya perusahaan memberikan platihan kepada pegawai, maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan terselesaikan dengan maksimal sehingga produktivitas keja pegawai akan semakin meningkat.

Seperti yang dikemukakan oleh Samsudin (2010, hal. 110) yaitu pelatihan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan yang sering dilakukan berfungsi sebagai standard dari prestasi kerja yang dimana bias dilihat dari produktifitas

karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus sering memberikan pelatihan agar para karyawan mampu memperbaiki dan menguasai pekerjaan mereka.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Afini Fuanida (2012) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberi pengaruh yang lebih besar daripada variabel disiplin dan motivasi kerja dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

2. Hubungan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan

Dengan adanya disiplin maka produktivitas akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam tiap diri karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya, Edy (2009, hal. 95).

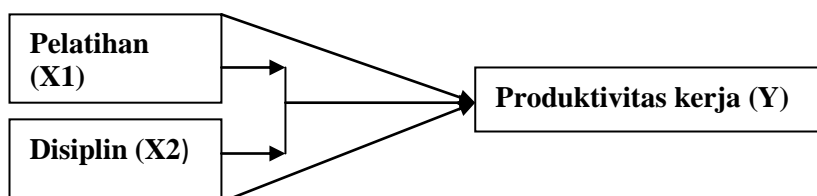
Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Ika Nur Afia (2013) yang berjudul Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja, Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Viccon Modern Industry. Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Hubungan dengan teman kerja (X3) memberikan kontribusi khusus terhadap produktivitas kerja (Y)

3. Hubungan Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86), mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan asumsi di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin dan yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Putri Widasari (2010) yang berjudul Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Hasilnya menyatakan bahwa dari persamaan regresi menunjukkan b₁ dan b₂ bernilai positif artinya apabila variabel bebas Disiplin (X1) dan Pelatihan (X2) ditingkatkan akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikat yakni Produktivitas (Y).



Gambar II-1 Hubungan Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini digunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan variable bebas (X) yaitu pelatihan (X1) dan disiplin (X2) dan satu variable terikat (Y) yaitu produktivitas kerja . tujuannya mengetahui hubungan antara pelatihan (X1) dan disiplin (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

B. Defenisi Operasional

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaannya di PT. Jasa Marga cabang (belmera) Medan.

Tabel III-1
Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Meningkatkan Hasil yang Dicapai
3.	Semangat Kerja
4.	Pengembangan Diri
5.	Mutu
6.	Efisiensi

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur yang sistematis untuk membantu pekerjaannya saat ini di PT. Jasa Marga cabang (belmera) Medan.

Tabel III-2
Indicator Pelatihan

No	Indicator
1	Pengetahuan atau Proses belajar
2	Perubahan Perilaku
3	Hasil

3. Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah sikap kerelaan dan kesediaan para karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.PT.Jasa Marga cabang (belmera) Medan.

**Tabel III-3
Indicator Disiplin**

No	Indicator
1	Kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran berkerja
5	Tanggung jawab

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Azuar dan Irfan (2012, hal.50) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”.Jadi populasi dari penelitian ini adalah pada karyawan PT. Jasa Marga cabang (belmera) Medan yang berjumlah 206 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono 2012, hal 116).Didalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah jumlah dari populasi dari bagian staff tetap pada karyawan PT. Jasa Marga cabang (belmera) Medan.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Dalam penelitian ini data yang diambil adalah data primer, yaitu dengan menggunakan kuesioner berupa angket dan disebarakan kepada karyawan bagian operasional di PT. Jasa Marga cabang (belmera) Medan yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert dalam bentuk checklish (√) dimana tiap pertanyaan memiliki 5 opsi yaitu :

**Tabel III-2
Skala Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Berikut ini uji validitas dari reliabilitas yang digunakan untuk penelitian yaitu :

- a. Validity (Validities) berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

- n : Jumlah sampel
 X : Pelatihan/disiplin
 Y_i : Produktivitas kerja karyawan
 $\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x
 $\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i^2)$: Kuadrat Jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum x_i)^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 $(\sum y_i^2)$: Kuadrat Jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i y_i)$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka butir yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai rtabel, apabila nilai $r \geq r_{tabel}$, maka instrumen tersebut adalah valid. Apabila $r < r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item didalam instrumen penelitian.

b. Reliability (Reliabilitas)

Menurut Azuar dan Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Azuar (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Azuar dan Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memilikireliabilitas yang baik

- b) jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

2. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini.

3. Waancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Jasa Marga (Belmera) Cabang Medan.

4. Kueioner

Merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.

E. Teknis Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

2. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Azuar dan Irfan (2013, hal.174)

Keterangan:

Y = Keputusan pembelian

B = konstanta

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

X_1 = Kualitas Produk

X_2 = Harga

e = Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

(Sugiyono, 2012 hal. 250)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

$\alpha = 5\%$ $df = n - k_s$

H_0 diterima jika : $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$

H_a diterima jika : $-t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$

a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ dan $t_{hitung} > -t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan $t_{hitung} < -t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi pelatihan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

t_{table} = Nilai t dalam tabel t berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
 b) Tolak H_0 apabila $< t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi pelatihan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

f_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.
 b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh $2,296 > 1,997$ dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh $4,154 > 1,997$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak),

hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan uji hipotesis simultan diketahui nilai F_{hitung} adalah 19,209 sedangkan F_{tabel} adalah 3,14 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$. Hal ini berarti F_{hitung} berada didaerah penerimaan H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Hal ini dikarenakan $19,209 > 3,14$. Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan, Medanetera.
- Afia, Ika Nur. 2013. *Kontiribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Viccon Modern Industry*. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa, kampong ketintang.
- Daft Richard I, 2006. *Manajemen*, Jakarta, Salemba Empat.
- Fuanida, Afini. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*, Semarang : jurnal ilmu adminstrasi bisnis.
- Hadari Nawawi (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan, Ketatakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu .(2007) *MSDM, Edisi Revisi* , Jakarta, Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar., Irfan. (2013). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1*. Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal (2009) *MSDM Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudi, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Sulistiyani, Ambar Teguh; Rosidah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisai Public*. Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung. CV Alfabeta.
- Simanuntak, Payaman J, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Samsudin, Sadili, 2006. *MSDM, Cetakan1* Bandung : Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Mnuasia*. Jakarta, Kencana Prenada.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Widasari, Putri, 2010 (jurnal). *Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru*. UNRI. <http://repository.unri.ac.id>