

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT DUTA MULTI KARYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Livia Novita  
180910310**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT DUTA MULTI KARYA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Livia Novita  
180910310**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Livia Novita

NPM : 180910310

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**"Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Duta Multi Karya"**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 29 Juli 2022



Livia Novita  
180910310

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT DUTA MULTI KARYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Livia Novita  
180910310**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 29 Juli 2022**



**M. Khoiri, S.Pd., M.Pd.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Duta Multi Karya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif. Populasi yang digunakan terdiri dari 130 karyawan PT Duta Multi Karya. Sampel penelitian digunakan sebanyak 130 orang karyawan PT Duta Multi Karya dengan metode sampling jenuh. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dengan menggunakan software SPSS 25, teknik analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, pelatihan berpengaruh sebesar 0,208 atau 20,8% terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Duta Multi Karya dan disiplin kerja (X2) berpengaruh sebesar 0,447 atau 44,7% terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Duta Multi Karya. Faktor pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Duta Multi Karya sebesar 82,1%,8% sesuai dengan data koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berdasarkan hasil uji t, pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, dan hasil uji f menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Duta Multi Karya.

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

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine whether training and work discipline affect work productivity at PT Duta Multi Karya. The research was conducted using quantitative techniques. The population used consisted of 130 employees of PT Duta Multi Karya. 130 employees of PT Duta Multi Karya were used as research samples using the saturated sampling method. Questionnaires were used as a data collection technique. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression, training has an effect of 0.208 or 20.8% on work productivity (Y) at PT Duta Multi Karya and work discipline (X2) has an effect of 0.447 or 44.7% on work productivity (Y) at PT Duta Multi Works. The factor of training and work discipline has an effect on work productivity (Y) at PT Duta Multi Karya by 82.1%.8% according to the data of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Based on the results of the t test, training has a partially significant effect on work productivity and work discipline has a partially significant effect on work productivity, and the f test results show that training and work discipline simultaneously have a significant effect on work productivity (Y) at PT Duta Multi Karya.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak PT Duta Multi Karya yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 29 Juli 2022



Livia Novita





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	11
2.1.1 Pelatihan .....	11
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan .....	11
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan .....	13
2.1.1.3 Dimensi-Dimensi Program Pelatihan .....	15
2.1.1.4 Indikator Pelatihan .....	16
2.1.2 Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	18
2.1.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja .....	20
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja .....	21
2.1.3 Produktivitas Kerja .....	22
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	22
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	24
2.1.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja .....	25
2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pemikiran .....	32
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja .....	32
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	33
2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ...	33
2.4 Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	36

3.2	Sifat Penelitian .....	36
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	37
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	37
3.3.2	Periode Penelitian .....	37
3.4	Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1	Populasi.....	38
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	38
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	39
3.5	Sumber Data.....	39
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	40
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.7.1	Variabel Independen (X).....	41
3.7.2	Variabel Dependen (Y) .....	42
3.8	Metode Analisis Data.....	43
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif .....	43
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	44
3.8.2.1	Uji Validitas .....	44
3.8.2.2	Uji Reliabilitas .....	45
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	47
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	47
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas.....	48
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.8.4	Uji Pengaruh .....	49
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	50
3.9	Uji Hipotesis .....	51
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	51
3.9.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	55
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	57
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	57
4.3.1	Analisis Deskriptif .....	57
4.3.2	Deskriptif Pelatihan (X1).....	58
4.3.3	Deskriptif Disiplin Kerja (X2).....	59
4.3.4	Deskriptif Produktivitas Kerja (Y).....	60
4.4	Analisis Data.....	61
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	61
4.4.1.1	Uji Validitas .....	61
4.4.1.2	Uji Reliabilitas .....	63
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.4.2.1	Uji Normalitas.....	64

4.4.2.2	Uji Multikolinearitas.....	66
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.4.3	Uji Pengaruh .....	69
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.5	Pengujian Hipotesis .....	71
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	71
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	72
4.6	Pembahasan.....	73
4.6.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja .....	73
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	73
4.6.3	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja..	74
4.7	Implikasi Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	77
5.2	Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>		
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>		
<b>Lampiran 3. Surat Izin Penelitian</b>		

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	34
<b>Gambar 4. 1</b> Logo PT Duta Multi Karya.....	54
<b>Gambar 4. 2</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	64
<b>Gambar 4. 3</b> Uji Normalitas Dengan Diagram <i>Normal P-P Plot</i> .....	65
<b>Gambar 4. 4</b> Uji Heteroskedastisitas .....	68

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1. 1</b> Data Pelatihan PT Duta Multi Karya 2021-2022 .....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Kehadiran Karyawan PT Duta Multi Karya.....	5
<b>Tabel 1. 3</b> Jumlah Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Multi Karya.....	7
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu.....	31
<b>Tabel 3. 1</b> Jadwal Penelitian.....	37
<b>Tabel 3. 2</b> Pemberian Skor Kusiner.....	41
<b>Tabel 3. 3</b> Operasional Variabel.....	42
<b>Tabel 4. 1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
<b>Tabel 4. 2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
<b>Tabel 4. 3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
<b>Tabel 4. 4</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
<b>Tabel 4. 5</b> Rentang Skala.....	58
<b>Tabel 4. 6</b> Deskriptif Pelatihan.....	58
<b>Tabel 4. 7</b> Deskriptif Disiplin Kerja .....	59
<b>Tabel 4. 8</b> Deskriptif Produktivitas Kerja.....	60
<b>Tabel 4. 9</b> Uji Validitas Pelatihan (X1).....	61
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	62
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	62
<b>Tabel 4. 12</b> Uji Reliabilitas.....	63
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	66
<b>Tabel 4. 14</b> Uji Multikolinearitas .....	67
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Uji t (Parsial).....	71
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji f (Simultan).....	72

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3. 1</b> <i>Person Products Moment</i> .....	45
<b>Rumus 3. 2</b> <i>Alpha Cronbach</i> .....	46
<b>Rumus 3. 3</b> Regresi Linier Berganda .....	50
<b>Rumus 3. 4</b> Koefisien Determinasi .....	51
<b>Rumus 3. 5</b> Uji t .....	52
<b>Rumus 3. 6</b> Uji f .....	53



**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan sumber daya ekonomi yang terbatas telah memaksa perusahaan untuk dapat bertahan dalam situasi yang menantang. Perubahan struktur pasar perdagangan bebas di Indonesia yang didorong oleh tantangan global memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan bisnis di Indonesia. Meningkatkan daya saing produk dan kualitas produksi suatu perusahaan merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memerangi persaingan. Tidaklah cukup bagi sebuah perusahaan untuk memiliki sejumlah besar uang untuk memenuhi tujuannya pekerjanya juga harus berkontribusi. Oleh karena itu, kerjasama antara pengusaha dan pekerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang tercermin dalam produktivitas kerja.

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah pelatihan menurut (Sri Wahyuningsih, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset terbesar perusahaan karena mereka terlibat langsung dan berperan aktif dalam menjalankan operasi bisnis. Perusahaan harus memberikan perhatian maksimal kepada para pekerjanya dengan meningkatkan bakat, pengetahuan, dan keterampilan mereka, terutama mengingat pesatnya kemajuan teknologi. Oleh karena itu, pelatihan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas staf. Pelatihan adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Pelatihan

memiliki kapasitas untuk menyelaraskan pekerja dengan rencana perusahaan, dan produktivitas karyawan adalah salah satu metrik perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja menurut (Siagian, 2021:202) ketika mencari sumber daya manusia (pekerja) yang kompeten, harus mempertimbangkan tidak hanya daya tarik seseorang, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja sepanjang hidupnya, tetapi juga sumber daya dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Karena disiplin adalah suatu keadaan di mana individu-individu yang menjadi anggota organisasi dan tunduk pada norma-norma yang berlaku ditempatkan pada posisi tertentu. Disiplin kerja dengan demikian harus diterapkan dalam suatu organisasi karena tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpanya. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio *output* terhadap *input*, dengan nilai tambah dan prosedur pemrosesan yang lebih baik yang diperlukan untuk output tersebut. Produktivitas itu adalah ukuran seberapa baik sumber daya ditangani dan dieksploitasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas karyawan sangat penting karena menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Akibatnya, sangat penting untuk menetapkan kriteria yang jelas dan terukur yang dapat digunakan sebagai tolok ukur, dan penilaian produktivitas merupakan alat manajemen yang penting. di setiap sektor ekonomi. (Gumilar, 2018:56)

PT Duta Multi Karya yang bergerak di bidang *finishing* dan *plating specialist* yang berkantor pusat di Batam Center merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang ada di kota Batam. Di bidang ahli *finishing* dan *plating specialist*, karyawan bagian operator PT Duta Multi Karya harus memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) yang sangat baik karena pekerja di sektor ini adalah jantung perusahaan manufaktur. Maksud dari SOP (*Standard Operating Procedure*) kerja ini adalah untuk memberikan pelatihan dan disiplin kerja yang baik kepada operator sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. PT Duta Multi Karya menerapkan struktur kerja tiga shift sesuai dengan perusahaan pada umumnya. Tujuan dari penerapan aturan ini PT Duta Multi Karya adalah untuk memastikan bahwa semua pekerja mampu memberikan produktivitas kerja yang tinggi melalui pelatihan dan disiplin kerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung tentang permasalahan pelatihan di PT Duta Multi Karya, perusahaan tersebut telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena karyawan tersebut tidak bisa menerapkan ilmu yang didapatkan waktu pelatihan ke tempat kerja. Adapun data didapat terkait dengan pelatihan yang diadakan PT Muti Duta Karya pada tahun 2021-2022 sebagai berikut.

**Tabel 1. 1** Data Pelatihan PT Duta Multi Karya 2021-2022

No	Kategori Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan
1	Pelatihan Karyawan Baru	Orientasi Umum	56
		Pelatihan Umum Lingkungan, Kesehatan dan Keselamatan	
2	Pelatihan Proses	Detail Program Kerja Praktek	45

Tabel 1.1 Lanjutan

No	Kategori Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan
3	Pelatihan Proses Pelapisan	Pelatihan Proses untuk Operator	78
4	Pengecekan Kualitas	Pelatihan Inspeksi untuk Inspektur	127
		Penanganan Kimia	
		Pelatihan 5S	
		Pemecahan Masalah Cacat	
		Kesadaran Kualitas dan	
		Jaminan	
		Audit internal	
		Penilaian Risiko & Dampak Aspek	
		Latihan/Pertarungan Kebakaran	
		Pelatihan Tanggap Darurat	
ROHS			

Sumber : PT Duta Multi Karya, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dalam proses pelatihan PT Duta Multi Karya melakukan proses pemilihan dan seleksi karyawan yang akan mengikuti kegiatan pelatihan. PT Duta Multi Karya akan memilih kebutuhan pelatihan berdasarkan dengan menganalisa masalah karyawan. PT Duta Multi Karya mengembangkan pelatihan sehingga karyawan dapat mencapai hasil yang efektif. Selain itu, efektivitas proses pelatihan akan ditentukan oleh materi pelatihan yang ditawarkan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Supervisor PT Duta Multi Karya, karyawan yang mengikuti program tidak memberikan keterampilan yang lebih berkualitas dibandingkan yang tidak mengikuti. Kemampuan karyawan yang ditunjukkan belum menghasilkan pemahaman dan kemampuan teknis yang sesuai. Kemampuan yang dihasilkan belum maksimal. Dengan adanya pelatihan maka pengetahuan karyawan meningkat sebagai hasil dari pelatihan, tetapi pengetahuan yang baru diperoleh

tidak dibagikan kepada karyawan lain. Namun pelatihan di PT Duta Multi Karya yang dilakukan belum berjalan secara efektif dan efisien karena masih banyak target pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Permasalahan kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja, berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung dengan Supervisor PT Duta Multi Karya, tentang permasalahan disiplin di PT Duta Multi Karya. Disiplin kerja sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk menjalankan rencana kerja dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan di PT Duta Multi Karya dinilai dari ketepatan waktu datang dan pulang, jaranginya izin, dan kesiapan mereka untuk mengembalikan peralatan. Dengan demikian, memperhatikan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika seseorang memiliki disiplin kerja yang kuat, mereka akan berhasil melaksanakan tanggung jawabnya. Adapun daftar kehadiran karyawan bagian produksi PT Duta Multi Karya pada bulan maret 2021- Februari 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2** Kehadiran Karyawan PT Duta Multi Karya

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Maret	130	1	1	2	4
2	April	130	12	18	20	50
3	Mei	130	3	5	5	13
4	Juni	130	7	6	8	21
5	Juli	130	10	10	11	31
6	Agustus	130	10	10	13	33
7	September	130	4	5	5	14
8	Oktober	130	5	3	5	13
9	November	130	7	15	15	37
10	Desember	130	5	3	7	15
11	Januari	130	4	6	9	19
12	Februari	130	5	10	7	22

**Sumber** : PT Duta Multi Karya, 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.2 diatas bahwa rekap kehadiran karyawan di PT Duta Multi Karya dari bulan Maret 2021 - Februari 2022 dengan jumlah karyawan 130 orang dapat dikatakan masih belum maksimal kedisiplinannya. Fenomena yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja nyata seorang karyawan dapat disimpulkan dari tingkat dedikasi dan konsistensi yang mereka gunakan untuk mendekati pekerjaan mereka setiap hari. Diperkirakan bahwa dengan mendorong tingkat disiplin kerja yang tinggi, akan memungkinkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang akan mengarah pada input yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung dengan Supervisor PT Duta Multi Karya, Masalah produktivitas karyawan di PT Duta Multi Karya dipengaruhi oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam menerapkan SOP (*Standard Operating Procedures*). Selain itu ada saat tertentu di akhir bulan yang terkadang dapat menyebabkan fluktuasi semangat kerja karyawan karena target belum tercapai. Belum lagi lingkungan kerja di PT Duta Multi Karya yang berantakan serta alat-alat yang setelah digunakan tidak ditempatkan pada tempat yang sebenarnya dan cahaya lampu penerangan yang kurang baik.

Setiap karyawan di PT Duta Multi Karya bertanggung jawab untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dengan memenuhi tujuan produktivitas kerja yang ditetapkan untuk mereka oleh perusahaan. Produktivitas di tempat kerja adalah tujuan yang harus dicapai oleh setiap karyawan setiap bulan. Produksi adalah tujuan setiap perusahaan untuk menghasilkan uang, dan tabel berikut menampilkan data yang diperoleh tentang jumlah produksi dan

produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya dari Maret 2021 hingga Februari 2022:

**Tabel 1. 3** Jumlah Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Multi Karya

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi Perbulan (pcs)	Target Produksi Perbulan (pcs)	Total Produktivitas (orang)
1	Maret	130	260.000	280.000	2.000
2	April	130	255.000	280.000	1.962
3	Mei	130	271.000	280.000	2.085
4	Juni	130	295.000	280.000	2.269
5	Juli	130	280.000	280.000	2.154
6	Agustus	130	221.000	280.000	1.700
7	September	130	231.000	280.000	1.777
8	Oktober	130	230.000	280.000	1.769
9	November	130	285.000	280.000	2.192
10	Desember	130	280.000	280.000	2.154
11	Januari	130	211.000	280.000	1.623
12	Februari	130	257.000	280.000	1.977

**Sumber** : PT Duta Multi Karya, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari produktivitas kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari masih banyak nya jumlah produksi yang belum mencapainya target yang berkaitan dengan kualitas, Belum maksimalnya efektivitas dan efisiensi waktu dari produksi di atas menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Duta Multi Karya yang memiliki produktivitas kerja yang rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja ditunjukkan kurangnya disiplin kerja dan pelatihan yang diberikan oleh PT Duta Multi Karya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Duta Multi Karya**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Keberhasilan pelatihan belum terlihat karena masih banyak karyawan yang sudah diberikan pelatihan tetapi tidak bisa menerapkannya ditempat kerja.
2. Disiplin kerja karyawan yang belum maksimal mengakibatkan produktivitas kerja belum memenuhi target bagi perusahaan.
3. Kemampuan karyawan yang minim dalam melaksanakan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) sehingga menurunnya produktivitas kerja.
4. Produktivitas kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, karena masih banyak nya jumlah produksi yang belum mencapainya target.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.



#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dikemukakan penulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Sebagai sumber pemikiran dalam ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

## 2. Secara praktis

### a. Bagi Penulis

- 1) Dengan bantuan penelitian ini, dimaksudkan bahwa penulis akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pelatihan, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan yang telah dipelajari melalui studi tingkat perguruan tinggi dan realitas aktual yang ada di PT Duta Multi Karya.
- 2) Dapat digunakan sebagai wahana untuk menerapkan pengetahuan manajemen yang telah diperoleh melalui perkuliahan dan untuk mendapatkan pengetahuan dalam penelitian.

### b. Bagi Akademisi

- 1) Temuan penelitian ini dapat ditambahkan ke literatur dan dimanfaatkan sebagai referensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam.
- 2) Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk mendorong penelitian masa depan dalam masalah yang sebanding.

### c. Bagi Pembaca

Temuan penelitian ini kemungkinan akan berkontribusi pada pemahaman tentang bagaimana pelatihan dan disiplin kerja beroperasi, serta berfungsi sebagai referensi untuk penelitian masa depan tentang pelatihan dan disiplin kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah sesuatu yang dilakukan pekerja untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga dapat berkembang. Prosedur pendidikan perusahaan digunakan untuk melaksanakan pelatihan. Karyawan harus dilatih untuk melakukan tugas dan komitmen mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Semakin besar tingkat produktivitas karyawan, semakin baik pelatihannya. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek di mana individu non-manajerial memperoleh informasi teknis dan kemampuan untuk tujuan tertentu dengan menggunakan teknik yang sistematis dan terkontrol. (Damastara & Sitohang, 2020:4)

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatan agar lebih terampil dan mampu melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan oleh dunia usaha. Artinya, program pelatihan karyawan adalah suatu cara untuk menanamkan pengetahuan dan kemampuan tertentu kepada karyawan agar mereka menjadi lebih berpengetahuan dan cakap, serta memiliki sikap yang lebih positif. Karyawan dibantu dalam melakukan pekerjaan saat ini, dapat meningkatkan karir mereka, dan membantu mengembangkan tanggung jawab mereka di masa depan melalui pelatihan.

Karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku spesifik pekerjaan dalam pengaturan pelatihan. Biasanya, pelatihan berfokus pada memberi staf kemampuan khusus atau membantu mereka memperbaiki kekurangan kinerja. (P & Hasyim, 2021:42)

Pelatihan adalah sarana untuk mengasah kemampuan dan memberikan nasihat dengan cara yang etis sehingga pekerja dapat memenuhi tanggung jawab mereka untuk bekerja seefisien mungkin sambil memenuhi tujuan bisnis. Pelatihan adalah kerangka suatu pendidikan, pengajaran harus jelas dan mudah dipahami. Kejelasan menyiratkan bahwa pelatihan harus terkait dengan bidangnya. pekerjaan yang dilakukan oleh personel yang telah mengikuti pelatihan yang dimaksud dengan mudah dipahami adalah kemampuan untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari secara jelas dan benar sesuai dengan petunjuk. (Hartono & Siagian, 2020:223)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan yang dirancang untuk memberikan, meningkatkan, memperbaharui dan mengembangkan keterampilan dan kompetensi kerja sekaligus meningkatkan produktivitas pegawai serta memelihara disiplin dan sikap pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan. Pelatihan tidak hanya diberikan ketika pekerja baru direkrut, tetapi juga diberikan ketika seorang karyawan siap untuk mulai melakukan pekerjaan berkelanjutan yang telah dialokasikan untuknya. Dalam hal karyawan yang telah mendapatkan pelatihan melakukan kesalahan berulang kali

atau tidak menunjukkan perbaikan setelah menerima instruksi, pelatihan akan dilanjutkan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut (Mentari & Anandita, 2020:65), menyampaikan bahwa tujuan dasar dari pelatihan ini adalah:

1. Untuk membangun kemampuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih berhasil.
2. Untuk memperoleh pengetahuan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan bijaksana.
3. Menumbuhkan sikap, sehingga mengarah pada kerjasama dengan pekerja dan pimpinan lainnya.

Menurut (Mentari & Anandita, 2020:65) mengungkapkan keuntungan yang diperoleh dari on-the-job training yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan:

1. Manfaat untuk karyawan.
  - a. Membantu pekerja dalam membuat penilaian dan pemecahan masalah secara lebih efektif.
  - b. Membantu mempromosikan dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri.
  - c. Membantu pekerja mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan ketidaksepakatan.
  - d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

- e. Membantu pekerja mencapai tujuan pribadi sambil meningkatkan keterampilan interpersonal.
2. Manfaat untuk perusahaan.
- a. Mengarah ke profitabilitas yang lebih tinggi atau sikap yang lebih menguntungkan terhadap *profit oriented*.
  - b. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja di semua level perusahaan.
  - c. Meningkatkan staf untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - d. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
  - e. Membantu membuat dan menjalankan kebijakan perusahaan.

Menurut (Mentari & Anandita, 2020:65), ada tiga cara yang sedang diupayakan untuk diciptakan dalam konteks pelatihan. Pendekatan ini sejalan dengan situasi masyarakat dan tuntutan pelatihan :

1. *Mass teaching method*, yang ditunjukkan pada saat itu. Strategi ini digunakan untuk menunjukkan kesadaran dan minat sampai saat itu.
2. *Group teaching method*, yaitu metode yang ditunjukkan di depan kelas. Strategi ini dipilih untuk mengungkapkan kesadaran dan minat, serta penilaian (*consideration*) dan uji coba, hingga tingkat kesadaran dan minat (*try*).
3. *Individual teaching method*, yaitu suatu metode yang diperlihatkan kepada orang-orang dan dipilih untuk menularkan kesadaran, perhatian, kontemplasi, dan eksperimentasi, serta untuk mendidik peserta pada tingkat adopsi (mengambil alih), tindakan (melakukan), dan kepuasan (*satisfaction*).

Karena tujuan tersebut terkait dengan konsep diri dan pengalaman belajar masyarakat, maka teknik pelatihan dipilih berdasarkan tujuan pelatihan dan diamati dari tujuan masyarakat (peserta pelatihan) dalam kegiatan pembelajaran. Ini akan berdampak pada seberapa baik belajar. Pendekatan yang digunakan juga harus beragam untuk mengembangkan dorongan belajar peserta pelatihan, memastikan bahwa mereka tidak bosan saat terlibat dalam kegiatan pelatihan. (Mentari & Anandita, 2020:65)

### **2.1.1.3 Dimensi-Dimensi Program Pelatihan**

Dimensi keberhasilan program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, menurut (Sri Wahyuningsih, 2019), dapat dinilai melalui :

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu apakah isi program pelatihan sudah *up to date* dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
2. Metode Pelatihan, termasuk apakah metode pelatihan yang diberikan dapat diterima untuk topik tersebut dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, termasuk jika instruktur memiliki sikap positif dan keterampilan kepemimpinan yang menginspirasi individu untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yang mengacu pada berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menawarkan materi utama yang harus dipelajari dan seberapa cepat materi disampaikan.
5. Fasilitas Pelatihan, termasuk apakah lokasi pelatihan dapat dikontrol oleh guru, apakah sesuai untuk jenis pelatihan, dan apakah cukup makanan.



#### **2.1.1.4 Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut (Sri Wahyuningsih, 2019), diantaranya:

##### **1. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, oleh karena itu tujuan diadakannya kegiatan ini adalah untuk mengembangkan keterampilan kerja agar peserta dapat mencapai prestasi yang maksimal sekaligus meningkatkan pemahaman peserta terhadap etos kerja yang harus diikuti.

##### **2. Materi**

Manajemen, scripting, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja merupakan contoh materi pelatihan.

##### **3. Metode yang digunakan**

Pembicaraan kelompok, konferensi, simulasi, akting peran (demonstrasi), dan permainan, serta latihan kelas, penilaian, kerja tim, dan kunjungan studi, digunakan sebagai bagian dari strategi pelatihan (studi perbandingan).

##### **4. Kualifikasi Peserta**

Karyawan yang memenuhi standar kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan yang telah diusulkan oleh pimpinan, berhak mengikuti pelatihan.

##### **5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)**

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi tertentu, antara lain kemampuan membangkitkan motivasi dan kemampuan menggunakan teknik partisipatif.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sejenis pengendalian diri yang mungkin sesuai dengan kondisi yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut sudut pandang ini, jika pekerja tidak termotivasi dan disiplin, efisiensi kerja mereka akan sangat buruk. Alhasil, motivasi dan disiplin kerja akan menjamin eksistensi perusahaan bahkan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat seperti saat ini. Perusahaan sangat membutuhkan semangat dan disiplin kerja para pekerjanya untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus lebih antusias dengan pekerjaannya. (Rinda *et al.*, 2022:161)

Disiplin kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena setiap orang membutuhkan aturan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. Demikian pula organisasi menuntut pekerja yang memiliki disiplin kerja agar dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah tindakan meminta pertanggungjawaban pekerja untuk mengikuti semua peraturan di tempat kerja. Karyawan yang sering melanggar standar perusahaan menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Di sisi lain, jika pekerja mengikuti aturan perusahaan, mereka akan memiliki disiplin kerja yang kuat. (Setyanti & Audiva, 2022:18)

Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan

sehingga mereka dapat secara aktif berusaha untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan meningkatkan kinerjanya. Disiplin diartikan sebagai pemahaman dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan kerja dan norma masyarakat. Kesadaran mengacu pada sikap seseorang secara sukarela mentaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mentaati dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku dalam perusahaan, sedangkan kesediaan mengacu pada perilaku dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan tertulis perusahaan. (Hindriari, 2018:94)

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan disiplin kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja itu sendiri, memungkinkan dia untuk beradaptasi secara bebas dengan keputusan, aturan, nilai-nilai yang tinggi, dan perilaku kerja, serta untuk memaksakan norma dan disiplin organisasi yang selalu sesuai. berjanji, agar orang lain memercayainya, menghasilkan upaya untuk berbagi dan melibatkan informasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Ivana, 2020:130) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada dua adapun penjelasannya sebagai berikut :

##### **1. Faktor Kepribadian**

Sistem yang dianut merupakan aspek esensial dalam kepribadian seseorang.

Disiplin sangat erat kaitannya dengan sistem nilai yang dipilih.

- a. Disiplin Akibat Kepatuhan Kepatuhan terhadap peraturan dilandasi oleh rasa takut, konsistensi, dan profesionalisme kerja, yang berdampak pada keberhasilan perusahaan dan karyawan.

- b. Disiplin diri sebagai hasil identifikasi Identifikasi rasa hormat, syukur, dan kewajiban terhadap pimpinan, serta rasa tanggung jawab terhadap tenaga kerja, wajib mengikuti aturan.

## 2. Faktor Lingkungan

Disiplin merupakan konsekuensi dari sosialisasi seseorang sebagai hasil interaksi dengan lingkungan, khususnya lingkungan sosial. Akibatnya, hukum proses pembelajaran mengatur pembentukan disiplin.

Menurut (Ivana, 2020:131) berpendapat ada dua macam disiplin kerja yaitu :

### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya mendorong karyawan untuk mentaati dan mematuhi norma dan kebijakan kerja perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin. Karyawan dapat mempertahankan diri terhadap peraturan perusahaan secara preventif. peran eksekutif perusahaan untuk menciptakan suasana perusahaan yang disiplin preventif. Karyawan juga harus menyadari dan memahami semua aturan dan peraturan kerja yang berlaku di dalam perusahaan..

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya mendorong karyawan untuk mengikuti satu aturan dan memerintahkan mereka untuk terus mengikuti aturan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Karyawan yang melanggar aturan akan dikenakan disiplin korektif, yang mencakup penerapan konsekuensi sesuai dengan aturan. Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang

semestinya, yang menyiratkan bahwa proses harus menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan memang berpartisipasi. Pendekatan yang harus digunakan pertama-tama dan terutama adalah bias yang tidak bersalah kecuali jika terbukti bahwa karyawan tersebut terlibat dalam pelanggaran tersebut. Karyawan lain mewakili kedua hak untuk didengar di beberapa kemeja. Ketiga, disiplin dievaluasi berdasarkan peran pelaku dalam kejahatan.

### **2.1.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut (Ivana, 2020:132) pendekatan disiplin kerja ada tiga sebagai berikut :

#### **1. Pendekatan disiplin modern**

Tujuan dari Pendekatan Disiplin Modern adalah untuk menyatukan berbagai persyaratan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Metode ini didasarkan pada asumsi bahwa :

- a. Disiplin modern adalah sarana untuk menghindari hukuman fisik.
- b. Mengamankan tuduhan agar dapat disampaikan ke proses hukum yang sesuai.
- c. Keputusan sewenang-wenang berdasarkan ketidakakuratan atau prasangka harus diperbaiki melalui prosedur konseling yang mencakup pengumpulan informasi.
- d. Melaksanakan prosedur pengambilan keputusan sepihak dalam situasi pendisiplinan.

## 2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin terhadap tradisi, yaitu metode disiplin berdasarkan penggunaan hukuman. Teknik ini menyiratkan bahwa:

- a. Bawahan didisiplinkan oleh atasan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali setelah keputusan dibuat.
- b. Karena disiplin merupakan salah satu bentuk hukuman bagi pelanggar, maka penerapannya harus disesuaikan dengan berat ringannya pelanggaran.
- c. Hukuman memiliki efek mengajar pelanggar dan pekerja lain pelajaran.
- d. Karena jumlah pelanggaran meningkat, sanksi yang lebih tegas diperlukan.
- e. Karyawan yang melanggar aturan untuk kedua kalinya harus menghadapi hukuman yang lebih berat.

## 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan Disiplin mengasumsikan bahwa:

- a. Semua pekerja harus merangkul dan memahami disiplin kerja.
- b. Disiplin adalah jenis perilaku, bukan hukuman.
- c. Disiplin digunakan untuk mengubah kebiasaan buruk.
- d. Disiplin karyawan, di sisi lain, berusaha untuk membuat pekerja bertanggung jawab atas perilaku mereka.

### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut (Firmansyah & Mistar, 2020:206) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, yaitu persentase karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal.
2. Ketepatan waktu, yaitu karyawan yang datang tepat waktu dan teratur.
3. Ketaatan, yaitu mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Mengenakan sepatu dan seragam kerja, menunjukkan kartu identitas, dan meminta izin saat tidak bekerja.
4. Tanggung jawab yaitu rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai atas tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Sumber daya manusia adalah aspek yang paling penting dari setiap bisnis, dan manajemen harus mengenali dan menghargai mereka. Hanya manusia yang memiliki kemampuan untuk mendongkrak produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, sumber daya manusia dapat menjadi sumber pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai cara. Oleh karena itu, memperhatikan faktor manusia merupakan salah satu tuntutan dalam segala upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas memerlukan sikap mental di mana kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas didefinisikan sebagai pemanfaatan terpadu sumber daya dan keterampilan manusia, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk pertumbuhan dan peningkatan kualitas hidup seluruh masyarakat. (Hindriari, 2018:94)

Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan ide universal yang berlaku untuk semua sistem, karena setiap tindakan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Untuk meningkatkan produktivitas, organisasi harus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja individu-individu tersebut untuk mendapatkan hasil produktivitas yang diperlukan. Dengan hubungan ini dalam hal produktivitas kerja, kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, memberikan inspirasi kepada pekerja untuk menawarkan semangat untuk bekerja, dan memberikan remunerasi yang sesuai dan tepat sasaran kepada karyawan semua diperlukan. Keharusan meningkatkan produktivitas tenaga kerja akan memotivasi setiap bisnis, besar atau kecil. (Mentari & Anandita, 2020:63)

Produktivitas karyawan pada hakikatnya adalah penjumlahan dari semua aktivitas yang dilakukan oleh pekerja selama periode waktu tertentu. Menilai kehadiran karyawan adalah salah satu perhatian yang harus diperhatikan perusahaan ketika mengevaluasi kinerja karyawan. Kehadiran karyawan sangat penting untuk bisnis; berapapun jumlah pekerjanya, jika banyak yang tidak masuk kerja maka kualitas kinerja pegawai akan sulit dicapai. Produktivitas kerja akan tercapai jika pekerja memiliki kapasitas untuk memenuhi pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dan merupakan kewajiban mereka untuk melakukannya. Akibatnya, perusahaan harus mampu menyediakan sesuatu yang akan mendorong para pekerjanya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka agar organisasi dapat berfungsi dengan sukses dan efisien dan mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. (Kurniawan *et al.*, 2022:597)



Berdasarkan beberapa definisi produktivitas yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang dilakukan (*input*). Dikatakan kurang produktif jika input yang dibutuhkan untuk mencapai pendapatan yang diberikan lebih tinggi, karena produktivitas juga dikenal sebagai ukuran efisiensi produktif.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Ada berbagai faktor yang dapat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. (Sri Wahyuningsih, 2019) :

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengoperasikan peralatan kerja dengan aman. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan tidak hanya sebagai pelengkap tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Kesehatan mental dan fisik karyawan harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan karena kesehatan fisik dan mental mereka terkait dengan produktivitas pekerjaan mereka.

3. Hubungan antara Atasan-atasan dan Bawahan

Operasi sehari-hari akan dipengaruhi oleh interaksi antara atasan dan bawahan. Bagaimana atasan melihat bawahan, dan seberapa terlibat bawahan dalam penetapan tujuan.

Unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Firmansyah & Mistar, 2020:207) adalah :

1. Faktor kemampuan, Kemampuan seorang karyawan terdiri dari dua bagian kemampuan prospektif (*IQ*) dan kemampuan realitas (pendidikan). Akibatnya, orang harus ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka.
2. Faktor motivasi, motivasi berasal dari sikap karyawan terhadap pengaturan kerja. Motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan bersama. Sikap mental positif adalah keadaan pikiran yang mengilhami orang untuk berusaha keras untuk potensi penuh mereka di tempat kerja.

### **2.1.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Produktivitas tempat kerja mungkin dipandang sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mencakup komponen teknis. Untuk mengatasi hal ini, pemahaman yang menyeluruh tentang unsur-unsur yang mempengaruhi efektivitas peningkatan produktivitas diperlukan. Kriterianya, menurut (Sri Wahyuningsih, 2019) adalah :

1. Perbaikan Terus-menerus

Salah satu konsekuensi dari peningkatan produktivitas kerja adalah seluruh aspek perusahaan harus terus menerus melakukan perbaikan. Secara internal dan internasional, bisnis terus dihadapkan dengan harapan yang berubah.

## 2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan kualitas kerja oleh seluruh karyawan dan seluruh komponen perusahaan sangat erat kaitannya dengan upaya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus. Mutu tidak hanya meliputi barang dan jasa yang dihasilkan dan dipasarkan, tetapi juga segala macam kegiatan yang dilakukan oleh seluruh unit kerja, baik itu pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang di dalam perusahaan.

## 3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah komponen organisasi yang paling strategis. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja mendasar yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam posisi manajemen dalam suatu bisnis.

### **2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut (Siagian, 2021:209) ada lima indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Merupakan faktor yang memiliki peranan dalam mencapai produktivitas. Pengetahuan lebih berkaitan dengan intelek, kemampuan nalar, dan penugasan pengetahuan, serta jangkauan pemahaman seseorang. Seseorang diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang kompeten dan produktif jika memiliki basis pengetahuan yang luas dan tingkat pendidikan yang tinggi.

## 2. Keterampilan (*skill*)

Merupakan kompetensi teknis dan penugasan yang bersifat operasional dan berkaitan dengan bidang tertentu. Proses memperoleh dan melatih keterampilan yang terkait dengan kapasitas seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan kegiatan teknis dikenal sebagai perolehan keterampilan.

## 3. Kemampuan

Perangkat kompetensi karyawan terdiri dari berbagai keterampilan. Variabel pembentuk kemampuan, serta pengetahuan dan kemampuan. Akibatnya, jika seseorang memiliki banyak informasi dan keterampilan, mereka juga memiliki banyak kemampuan.

## 4. Sikap

Ini adalah pola yang berulang. Akan baik jika kebiasaan yang terpolanya memiliki konsekuensi yang menguntungkan bagi perilaku pekerjaan seseorang.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Sebuah penelitian yang berjudul “Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pelatihan mempengaruhi produktivitas pegawai di PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias. Dari Mei hingga Agustus 2018, penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Umbu di Kabupaten Nias. Dalam penelitian ini digunakan 46 partisipan sebagai sampel. Pelatihan (X) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan produktivitas karyawan merupakan variabel terikat. Analisis

regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data. Temuan studi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang positif dan cukup besar pada produktifitas kerja karyawan. (Sri Wahyuningsih, 2019)

2. Sebuah penelitian yang berjudul Analisis “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah pelatihan, motivasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas staf di PT. Hyup Sung Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah 115 karyawan bagian produksi PT. Divisi simpul Hyup Sung Indonesia. Menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden dan dengan pendekatan purposive sampling. Analisis regresi berganda digunakan sebagai pendekatan penelitian dalam penelitian ini. Hasil pada penelitian ini pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas staf, menurut temuan penyelidikan parsial. (Rahmawati *et al.*, 2021)
3. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. Dri penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang dengan menggunakan pendekatan total sampling. Temuan studi menunjukkan

bahwa pelatihan memiliki dampak yang positif pada produktivitas kerja karyawan. (Husin *et al.*, 2021)

4. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT BPR Sejahtera Batam yang berjumlah 105 pegawai PT BPR Sejahtera Batam yang berjumlah 105 pegawai PT BPR Sejahtera Batam yang Penelitian ini menggunakan jenuh sampel dan teknik yang peneliti dapatkan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Forms. Analisis deskriptif, uji data kualitas: uji validitas dan uji reliabilitas, uji klasik asumsi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, uji pengaruh analisis regresi berganda dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Variabel Disiplin Kerja (X1) yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,728 atau 72,8% dan untuk variabel pelatihan (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,335 atau 33,5%. Variabel disiplin kerja dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, seperti dihasil uji F yang menghasilkan  $131,371 > f$  tabel sebesar 3,09. (Hartono & Siagian, 2020)
5. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Abetama Sempurna”. Variabel bebasnya adalah disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya disiplin kerja pada pekerja di PT. ABETAMA SEMPURNA, serta seberapa besar disiplin kerja yang mereka miliki dan

seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap peningkatan produktivitas kerja di PT. ABETAMA SEMPURNA, sesuai dengan premis penelitian ini. Akibatnya, disiplin kerja tampaknya memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. (Ivana, 2020)

6. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Akses Legok terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pendekatan analisis asosiatif kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh personel PT Telkom Access Legok yang berjumlah 65 orang dalam sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT Telkom Akses Legok. (Hindriari, 2018)
7. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan penelitian asosiatif kausal. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Dinas Sosial Kabupaten Bima, dengan jumlah peserta sebanyak 60 orang. Data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner digunakan sebagai sumber informasi. Uji validitas dan reliabilitas akan digunakan untuk mengevaluasi instrumen. Analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi product moment, dan koefisien determinasi dengan uji t merupakan teknik analisis data yang

digunakan. Berdasarkan temuan analisis data, kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. (Firmansyah & Mistar, 2020)

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyuning sih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja,
2	Indah Rahmawati, Fatmah Bagis, Akhmad Darmawan (2021)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia	Analisis regresi berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3	Muhammad Husin <i>et.al</i> (2021)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai	Analisis regresi berganda	Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	Tommy Hartono, Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam	Analisis regresi berganda	Variabel disiplin kerja dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
5	Juni Ivana Sinaga (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Abetama Sempurna	Regresi linier sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan



**Tabel 2.1** Tabel Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	Reni Hindriari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok	Regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok.
7	Deden Firmansyah, Mistar (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima	Analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi dengan uji t	Kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Sumber : Data Penelitian, 2022

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori terhubung dengan perhatian khusus yang telah ditemukan. Kerangka pemikiran peneliti berusaha untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel X (Pelatihan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

#### 2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah metode untuk mempengaruhi perilaku karyawan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan. Keterampilan dan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini terkait dengan pelatihan. Pelatihan memiliki fokus

saat ini dan membantu individu dalam mengembangkan keterampilan dan bakat tertentu agar berhasil dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sri Wahyuningsih, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk berinteraksi dengan pekerja agar mereka mengubah perilaku mereka, serta upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan.

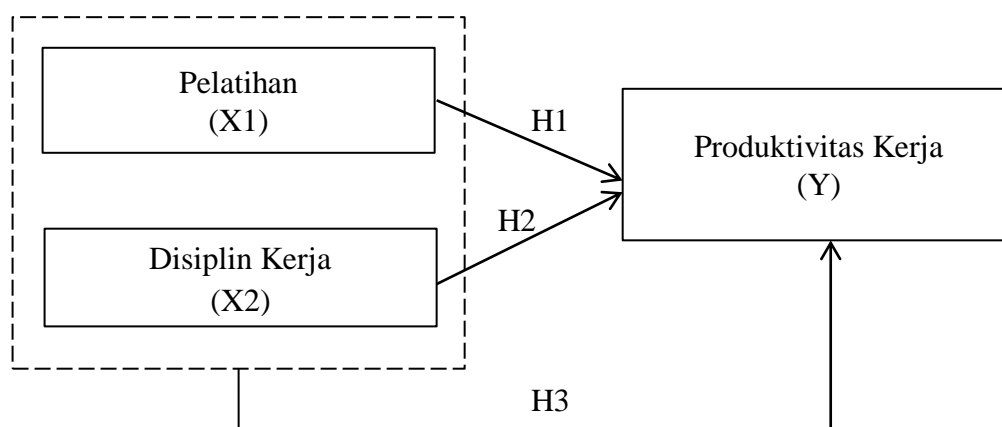
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ivana, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Abetama Sempurna”. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ABETAMA SEMPURNA. Untuk itu PT. ABETAMA SEMPURNA terus menerus meningkatkan disiplin kerja yang dijalankan oleh perusahaan agar produktivitas kerja karyawan pada maksimal.

### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja, di sisi lain, adalah tolak ukur untuk memperoleh hasil bisnis dengan membandingkan nilai hasil yang diperoleh dengan nilai materi dan upaya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk itu PT Duta Multi

Karya terus berupaya untuk meningkatkan pelatihan serta disiplin kerja agar produktifitas kerja dapat dicapai perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rizki & Arwiyahyah, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Di Pt Pln Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi Dan Workshop III Bandung”. Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung baik secara simultan maupun parsial.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber :** Data Penelitian, 2022

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis (Hartono & Siagian, 2020:226), merupakan tanggapan sementara terhadap suatu masalah, sehingga harus diselidiki kebenarannya. Ini dapat dicirikan sebagai solusi sementara untuk pertanyaan penelitian sampai dikonfirmasi melalui data gabungan. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H1 : Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H2 : Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H3 : Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:64) penelitian deskriptif dilakukan untuk menetapkan keberadaan variabel bebas dengan cara memusatkan perhatian hanya pada satu atau lebih variabel tanpa membandingkan atau mengaitkannya dengan variabel lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duta Multi Karya. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019:17) metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian berdasarkan populasi atau sampel tertentu, yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini adalah replikasi, replikasi yaitu merupakan suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel, dan periode yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada perusahaan yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Duta Multi Karya yang beralamat Komp. Executive Industrial Park Blok B1 No. 5 Jl. Engku Putri - Batam Centre.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, dimulai pada bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Juli 2022. Rincian waktu tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 3. 1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2022				2022				2022				2022				2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Bab 1	■	■																		
Pembuatan Bab 2			■	■																
Pembuatan Bab 3					■	■	■													
Penyebaran Kuesioner									■	■	■	■								
Pembuatan Bab 4													■	■	■	■				
Pembuatan Bab 5																	■	■		
Pengumpulan Skripsi																			■	■

**Sumber** : Data Penelitian 2022

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2019:127) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri akan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kehadiran populasi ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam memastikan besarnya anggota sampel yang diperoleh dari anggota populasi tersebut dan untuk membatasi wilayah yang dapat dilakukan generalisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Multi Karya bagian operator yang berjumlah 130 karyawan.

#### **3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Sampel menurut (Sugiyono, 2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi dalam penelitian sangat besar dan peneliti tidak dapat menyelidiki semua yang ada dalam populasi karena kendala seperti keterbatasan dana, orang, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang dikumpulkan dari populasi

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT Duta Multi Karya yaitu 130 orang karyawan dimana karyawan tersebut bekerja dibagian operator. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Metode *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.



### 3.4.3 Teknik *Sampling*

Ada dua jenis teknik pengambilan sampel, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Peneliti menggunakan teknik *sampling non probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019:128) *non probability sampling* didefinisikan sebagai strategi pengambilan sampel yang tidak memberikan kemungkinan atau peluang yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk diambil sebagai sampel.

Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga *sensus*. Menurut (Sugiyono, 2019:128) *sampling jenuh* adalah pendekatan pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel ini dilakukan ketika populasinya kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin menghasilkan generalisasi dengan kekurangan yang sangat kecil.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian operator PT Duta Multi Karya yang berjumlah 130 orang..

### 3.5 Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat berbagai sumber data yang meliputi data primer dan sekunder. Berikut ini penjelasan dari kedua sumber tersebut:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung, pada penelitian ini peneliti mengandalkan data asli yang dikumpulkan melalui penyebaran

kuesioner kepada karyawan PT Duta Multi Karya serta hasil wawancara dan observasi secara langsung terhadap PT Duta Multi Karya .

## 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung menawarkan data kepada pengumpul data, seperti orang atau dokumen lain. Data sekunder untuk penelitian ini dikumpulkan dari perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh dokumen perusahaan, buku referensi, dan bahan penelitian terkait lainnya.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara untuk memperoleh informasi yang tidak terdapat dalam kuisisioner atau angket, maka dilakukan wawancara dengan informan dalam bentuk sesi tanya jawab. Dalam melakukan wawancara yang akan menjadi narasumber adalah *leader* PT Duta Multi Karya.

#### 2. Observasi

Metode pengumpulan data melalui observasi yaitu untuk mengamati secara langsung di lokasi yaitu dengan mengamati PT Duta Multi Karya dalam pelaksanaan pelatihan dan disiplin kerja oleh karyawan PT Duta Multi Karya. Tujuan observasi adalah untuk menjelaskan lingkungan yang sedang dipelajari, tindakan yang terjadi, orang-orang yang berpartisipasi dalam

kegiatan, dan arti penting dari peristiwa yang dilihat melalui persektif mereka dalam peristiwa yang disaksikan.

### 3. Kuesioner

Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Skala Likert*, yang merupakan skala yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau serangkaian peristiwa atau fenomena sosial. Hasil kuesioner ini akan memberikan data statistik tentang faktor pelatihan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja

**Tabel 3. 2** Pemberian Skor Kusioner

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2019:147)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019:68) variabel penelitian adalah ciri, sifat, atau nilai orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna menarik kesimpulan. Variasi ini dapat berupa apa saja mulai dari karakteristik orang hingga nilai objek hingga nilai aktivitas.

#### 3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen disebut juga sebagai variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2019:67) bahwa variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen disebut juga sebagai variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2019:67) menyatakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang dihasilkan sebagai akibat dari variabel bebas. Produktivitas Kerja (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X1)	Pelatihan terdiri dari rangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk mempelajari keterampilan dan informasi secara metadis agar memungkinkan individu untuk bekerja pada tingkat profesional dalam profesinya masing-masing. (Sri Wahyuningsih, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Pelatihan</li> <li>2. Materi</li> <li>3. Metode yang digunakan</li> <li>4. Kualifikasi Peserta</li> <li>5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)</li> </ol>	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin didefinisikan sebagai pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua aturan organisasi atau pemerintah serta standar masyarakat yang relevan. Lebih lanjut, dikatakan bahwa disiplin adalah fungsi MSDM yang paling penting. (Firmansyah & Mistar, 2020:205)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketepatan waktu,</li> <li>3. Ketaatan</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	Likert
3	Produktivitas Kerja (Y)	Secara umum, produktivitas mengacu pada perbandingan output (hasil) dan total sumber daya yang dikonsumsi (input). Setiap bisnis berusaha agar stafnya menjadi yang terbaik dalam hal produktivitas kerja. (Siagian, 2021:207)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</li> <li>2. Keterampilan (<i>skill</i>)</li> <li>3. Kemampuan</li> <li>4. Sikap</li> </ol>	Likert

**Sumber** : Data Penelitian, 2022

### **3.8 Metode Analisis Data**

Metode analisis data menurut (Sugiyono, 2019:206), adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain telah diperoleh. Metode analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

#### **3.8.1 Uji Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif adalah analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan data penelitian secara keseluruhan. Deskripsi data ini dimaksudkan untuk membuat keseluruhan data penelitian lebih mudah dipahami dan dianalisis. Metode analisis statistik deskriptif yang dikutip dari (Sugiyono, 2019:206) “Statistik digunakan untuk mengevaluasi data dengan menggambarkan atau meringkas data yang telah diperoleh apa adanya tanpa tujuan mencapai kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Penyajian data dalam statistik deskriptif menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, serta perhitungan modus, median, dan mean (pengukuran tendensi sentral), desil, simpangan baku, dan persentase. Analisis korelasi dapat digunakan dalam statistik deskriptif untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel, analisis regresi dapat digunakan untuk membuat prediksi, dan perbandingan dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata sampel atau data populasi. (Sugiyono, 2019:207)

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Kualitas data penelitian pada suatu hipotesis sangat dipengaruhi oleh data yang digunakan dalam penyelidikan. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menyediakan data yang relevan mempengaruhi kualitas penelitian. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kualitas data dalam penelitian ini.

#### **3.8.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji instrumen yang digunakan untuk mengetahui derajat validitas suatu penelitian. Instrumen tes dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, uji validitas harus dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Dalam penelitian, tujuan analisis faktor adalah untuk menemukan indikator atau kerangka kerja yang relevan dari data dan membatasi jumlah variabel agar lebih mudah ditangani. (Jasin & Suri, 2021:200)

Uji validitas diperlukan agar dapat mengetahui bahwa variabel-variabel yang dipilih oleh peneliti terbukti benar untuk variabel-variabel yang ingin diteliti oleh peneliti, atau dapat juga disebut sebagai menilai validitas bukti. Persyaratan dalam pengujian setelah pengujian tersebut di atas adalah hasil dari  $r$  tabel berupa derajat kebebasan  $(n-2)$ . Jika angka  $r$  yang dihitung melebihi angka  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu ( $\alpha$ ), itu memiliki nilai signifikan dan dapat ditafsirkan untuk menunjukkan bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan adalah valid. (Hartono & Siagian, 2020:226)

Menurut (Jasin & Suri, 2021:200) berikut merupakan pengambilan keputusan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen :

1.  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  dikatakan valid.
2.  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  dikatakan tidak valid.

Untuk butir yang tidak valid maka butir tersebut dikeluarkan dan dianalisis ulang. Berikut adalah rumus *Person Products Moment*:

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

**Rumus 3. 1** *Person Products Moment*

**Sumber** : (Jasin & Suri, 2021:200)

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$\sum x$  = jumlah skor soal x

$\sum y$  = jumlah skor soal y

$n$  = banyaknya subjek

$X$  = skor pada subjek item n

$Y$  = skor pada subjek

$XY$  = Skor pada subyek item n dikalikan skor total

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Jasin & Suri, 2021:201) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah suatu metode yang digunakan dalam penelitian untuk menilai besarnya validitas suatu kuesioner yang disebarkan. Uji reliabilitas ini memiliki derajat kepercayaan yang sah dan dapat diandalkan dalam mengukur hasil penelitian agar menghasilkan hasil yang sebanding. Uji reliabilitas dapat memberikan informasi

tentang keakuratan dan ketepatan kuesioner. Sebuah pertanyaan dapat diukur dengan tepat, sehingga ideal untuk melakukan analisis yang ingin diukur. Maka dapat disimpulkan uji reliabilitas dapat didefinisikan sebagai akurasi atau tingkat presisi dari alat ukur.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020:227) pengujian reliabilitas alat yang bisa meneliti hal ini dapat digunakan dengan metode *Cronbach's Alpha* dimana alat tersebut bisa diartikan baik (*reliabel*) jika memiliki nilai koefisien yang baik  $Alpha > 0,6$ . jika angka  $Alpha < 0,6$  oleh karena itu instrumen dikatakan tidak *reliable*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sebuah teknik untuk melihat sebuah data yang reliabel dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Rumus 3. 2** *Alpha Cronbach*

**Sumber** : (Jasin & Suri, 2021:201)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$k$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = varian total

Menurut (Jasin & Suri, 2021:201) dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan:

1. Apabila nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  maka variable tersebut dinyatakan *reliabel*.



2. Apabila nilai *Alpha Cronbach*  $< 0,60$  maka variable tersebut dinyatakan tidak *reliabel*.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi standar data untuk menentukan keabsahan data dan untuk mencegah bias estimasi. Uji asumsi klasik ini menggunakan beberapa uji yang berbeda, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Hartono & Siagian, 2020:227) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berfungsi normal. Hal ini dapat dicapai dengan menggunakan hasil tes. Untuk menggunakan metode ini maka dilakukan dengan menggunakan analisis grafik untuk mendapatkan grafik Histogram dan *Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual*. Uji signifikansi statistik menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov (KS)* dengan nilai p yaitu dua sisi (*two tailed*). Persyaratan yang diterapkan jika jumlah yang dihitung simetris. Jika nilainya lebih dari 0,05, maka data dikatakan normal.

Menurut (Damastara & Sitohang, 2020:8) dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas menggunakan grafik Histogram dan *Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual* yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Jasin & Suri, 2021:201) dalam pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dalam dilakukan sebagai berikut.

1. Apabila nilai signifikan  $P > 0.05$ , maka variabel tersebut memiliki distribusi normal.
2. Jika memiliki nilai signifikan  $P < 0.05$ , maka variabel tersebut tidak memiliki distribusi yang normal.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan ada tidaknya korelasi yang substansial antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (X) dalam model regresi. Dalam model regresi dikatakan sangat baik jika variabel independen tidak memiliki korelasi. (Jasin & Suri, 2021:201)

Menurut (Jasin & Suri, 2021:201) untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi tersebut dilihat dari *tolerance* value atau *variance inflation factor* (VIF). Berikut rumusan hipotesis:

1. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas berusaha untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians antara residual yang satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam model regresi. Untuk data homoskedastis varians antara satu pengamatan dan pengamatan berikutnya memiliki nilai yang ditetapkan. Untuk data heteroskedastis variansnya berbeda atau memiliki nilai yang tidak pasti. Model regresi yang layak adalah model yang homoskedastisitas atau tidak menunjukkan heteroskedastisitas dan karenanya memiliki nilai tetap. (Husin *et al.*, 2021:92)

Menurut (Husin *et al.*, 2021:92) deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh digunakan untuk mengetahui besarnya komitmen dan pengaruh masing-masing faktor independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dan penilaian koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mempengaruhi variabel lain. Analisis data ini menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap

produktivitas kerja dengan menggunakan analisis data statistik dan analisis data regresi berganda. Pendekatan regresi linier berganda ini digunakan untuk memprediksi apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan menguji arah hubungan positif dan negatif antara variabel independen dan dependen. (Jasin & Suri, 2021:202)

Jika koefisien b positif, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat akan searah. Ketika variabel terikat naik, demikian juga variabel bebasnya, dan sebaliknya. Hubungan yang berlawanan ditunjukkan oleh nilai koefisien negatif. Ketika konsekuensinya, ketika variabel dependen naik, demikian juga variabel independennya, dan sebaliknya. (Jasin & Suri, 2021:202). Rumus regresi linier berganda:

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

**Rumus 3. 3** Regresi Linier Berganda

**Sumber** : (Jasin & Suri, 2021:202)

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

$b_1$  = Koefisien regresi pelatihan

$b_2$  = Koefisien regresi disiplin kerja

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Disiplin Kerja

e = Standar error

#### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Fiernaningsih & Herijanto, 2019:60) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Jadi,

pengujian koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari *input* data berupa hasil kuesioner terkait Pelatihan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja yang ditanggapi oleh responden dalam penelitian ini kemudian dihitung menggunakan SPSS Versi 25

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas digunakan rumus koefisien penentu atau Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

**Rumus 3. 4** Koefisien Determinasi

**Sumber :** (Hindriari, 2018:106)

Keterangan

Kd : Koefisien Determinan

$R^2$  : Nilai Koefisien Korelasi

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji ditentukan dengan menggunakan uji yang disebut uji t atau uji parsial. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Fiernaningsih & Herijanto, 2019:60), Dalam penelitian ini tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja ( $X_2$ ) dengan

membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

Menurut (Sugiyono, 2019:260) mengatakan bahwa terdapat rumus untuk melakukan pengujian t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 5 Uji t}$$

**Sumber** : (Sugiyono, 2019:260)

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

### 3.9.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Untuk menilai apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau tidak, maka dapat dilakukan pengujian yang dikenal sebagai uji f atau uji simultan. Untuk melakukan pengujian ini perlu membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , maka variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. (Fiernaningsih & Herijanto, 2019:60), dalam penelitian ini uji f atau uji simultan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama atau tidak terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Menurut (Jasin & Suri, 2021:203) mengatakan bahwa terdapat rumus untuk melakukan pengujian f sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{1-R^2 (n-k-1)}$$

**Rumus 3. 6 Uji f**

**Sumber :** (Jasin & Suri, 2021:203)

Keterangan :

R : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel yang diobservasi (dependen dan independen)

n : Jumlah responden

menurut (Jasin & Suri, 2021:203) uji statistik f digunakan dalam penelitian untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hipotesis pengujian uji statistik f yaitu sebagai berikut:

1. Apabila pada nilai  $f(\text{tabel}) > f(\text{hitung})$  dan pada nilai signifikan uji  $F > 0.05$ , maka semua variabel independen secara bersamaan tidak signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika pada nilai  $f(\text{tabel}) < f(\text{hitung})$  dan pada nilai signifikan uji  $F < 0.05$ , maka semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen.

