

**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh :

Resthia Mardhania

2012511253

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2019

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Resthia Mardhania

Nim : 2012511253

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum disampaikan untuk mendapat gelar pada program Sarjana, Ini ataupun program lain. Karya Ini adalah milik saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 25 February 2019

Resthia Mardhania

NIM : 2012511253

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Resthia Mardhania
Nim : 2012511253
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK

Jakarta, 25 February 2019

Dosen Pembimbing,

Muh. Ali Maskuri, S.E., MM.

**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK**



RESTHIA MARDHANIA
NIM : 2012511253

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari Rabu , 06 Maret 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|--|
| 1. <u>Y.I. Gunawan, S.E., MM.</u>
Ketua | <u>td tangan.....</u>
Tanggal : 06 - 03 – 2019 |
| 2. <u>Ergo Nurpatricia Kurniawan, S.H., MM.</u>
Anggota | <u>td tangan.....</u>
Tanggal : 06 - 03 – 2019 |
| 3. <u>Muh. Ali Maskuri, S.E., MM.</u>
Anggota | <u>td tanggal.....</u>
Tanggal : 06 - 03 – 2019 |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., MM.

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK.

Disiplin dan Pelatihan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui disiplin, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan maupun terhadap produktivitas kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Bank Central Asia, Tbk. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Bank Central Asia, Tbk. Sebanyak 100 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah metode Slovin dengan margin error 10% dan metode cluster sampling. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan angket. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi) dan analisis regresi linear berganda sedangkan pengujian hipotesis meliputi uji F, uji T dan Koefisien determinasi (R^2). Hasil dari analisis dapat diketahui pengaruh disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Disiplin (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Produktivitas Kerja (Y)

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND JOB TRAINING ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK.

Discipline and Training are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee productivity on PT. Bank Central Asia, Tbk. This study aims to determine discipline, and job training has a simultaneous and partial effect on work productivity.

The population in this study were employees of PT. Bank Central Asia, Tbk. The sample used in this study were employees of PT. Bank Central Asia, Tbk. as many as 100 people. The sampling technique used is the Slovin method with 10% margin error and the cluster sampling method. Data collection techniques using observation and questionnaires. Data analysis was done by validity test, reability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heterocedasticity test, and autocorrelation test) and multiple linear regression analysis while hypothesis testing included F test, T test and coefficient of determination (R^2). The results of the analysis can be seen the influence of discipline and job training affect work productivity both partially and simultaneously.

Keywords: Discipline (X1), Job Training (X2), Work Productivity (Y)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk.” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Muh. Ali Maskuri, S.E., MM. selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., MM., M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA Khususnya Konsentrasi Manajemen SDM.
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Seluruh responden yang terlibat selama penelitian berlangsung.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih banyak yang tak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, yang

telah membantu peneliti selama proses penelitian serta penulisan skripsi berlangsung.

Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini, untuk itu kritik dan saran membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Tuhan Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 25 February 2019

Resthia Mardhania

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Sumber Daya Manusia	8

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kedisiplinan	12
2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	14
2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	17
2.1.2.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan	18
2.1.3Pelatihan Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	19
2.1.3.2 Manfaat Pelatihan Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja	22
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas.....	25
2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas	30
2.1.4.4 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja.....	32
2.1.4.5 Indikator Produktivitas Kerja	33
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3Kerangka Pemikiran.....	36
2.4 Hipotesis.....	39
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2 Desain Penelitian	40
3.2.1 Jenis Penelitian	40

3.3	Operasionalisasi Variabel.....	42
3.4	Populasi, Sample dan Metode Sampling.....	43
3.5	Metode Pengumpulan Data	44
3.6	Instrumen Variabel.....	45
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	46
3.7.1	Metode Analisis	46
3.7.2	Pengujian Hipotesis	49
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Gambaran Umum.....	52
4.1.2	Karakteristik Responden.....	56
4.1.3	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
4.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.1.5	Analisis Data.....	67
4.1.6	Pengujian Hipotesis	74
4.2	Pembahasan	76
4.2.1	Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja ..	78
4.2.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	79
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1	Kesimpulan.....	81
5.2	Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan	3
2.1 Penelitian Terdahulu	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	39
3.1 Pelaksanaan Penelitian	40
3.2 Operasional Variabel.....	43
4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	54
4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Strata Pendidikan	54
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan.....	57
4.7 Uji Validitas Variabel Disiplin.....	58
4.8 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin.....	58
4.9 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	60
4.10 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja.....	61
4.11 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	62
4.12 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	63
4.13 Deskripsi Variabel Disiplin.....	64
4.14 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja.....	65

4.15 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	67
4.16 Uji Multikolinearitas	69
4.17 Uji Autokorelasi	70
4.18 Model Summary Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y	71
4.19 Tabel ANOVA Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y	72
4.20 Koefisien Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y	73

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
3.1 Desain Penelitian.....	41
4.1 Struktur Organisasi	55
4.2 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	68
4.3 Uji Heteroskedasdisitas.....	70
4.4 Rangkuman Hasil Analisis.....	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri saat ini perkembangan industri perbankan di Indonesia sangat pesat khususnya di daerah Jakarta. Untuk dapat mempertahankan persaingan pasar yang ketat dalam industri perbankan, maka sebuah bank dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik serta kualitas produk yang baik. PT. Bank Central Asia, Tbk. merupakan sebuah bank swasta terbesar di Indonesia dengan jumlah nasabah yang tersebar di seluruh pelosok Indonesia. PT. Bank Central Asia, Tbk. memiliki pangsa pasar yang besar dan nasabah yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia baik dari kalangan menengah ke bawah atau kalangan menengah ke atas. PT. Bank Central Asia, Tbk. merupakan salah satu bank swasta yang memiliki pelayanan terbaik kepada para nasabahnya dan menawarkan produk-produk perbankan yang menarik dan bersaing dengan para pesaing lainnya di industri perbankan Indonesia.

Keberhasilan dari sebuah bank, tidak hanya berasal dari produk yang ditawarkannya saja. Melainkan juga dari tim hebat yang mendukung dibelakangnya. Kerja sama yang baik dalam sebuah tim sangat dibutuhkan. Dalam hal ini berarti peran sumber daya yang memiliki kompetensi sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan tentunya harus memperhatikan aspek kerja yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Maka dari itu,

keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya berkaitan dengan produk yang ditawarkan, melainkan juga bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Sumber daya yang dimaksud dalam perusahaan yaitu karyawan dan yang terlibat di dalam perusahaan itu sendiri.

Potensi yang ada pada diri karyawan di sebuah perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya. Masing-masing karyawan mempunyai potensi yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Maka dari itu, pembentukan karyawan yang berkualitas sangat diperlukan. Pembentukan karyawan yang berkualitas dapat dibentuk pada sebuah perusahaan. Salah satu contohnya adalah membuat peraturan yang harus dipatuhi dan pemberian motivasi agar dapat meningkatkan potensi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Pembentukan disiplin kerja pada diri karyawan berguna untuk memaksimalkan target dan tujuan untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Perbedaan karyawan yang termotivasi dengan yang tidak termotivasi biasanya dapat terlihat jelas. Salah satu yang dapat terlihat jelas adalah dari segi kedisiplinan mereka itu sendiri. Setiap perusahaan pasti menginginkan semua tenaga kerja yang dimilikinya mempunyai sikap disiplin dalam bekerja. Disiplin dapat dibentuk dengan mudah pada diri pekerja yang termotivasi. Menanamkan disiplin kerja dapat dikembangkan dengan peraturan-peraturan yang disediakan oleh suatu perusahaan. Dengan kata lain suatu peraturan dibuat untuk dapat membentuk disiplin yang ada pada diri karyawan dan meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi pada seorang tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwa tingkat ketidakdisiplinan karyawan semakin meningkat. Berikut data ketidakdisiplinan karyawan yang pada bulan Oktober – Nopember 2018:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan

Aspek	Oktober		Nopember	
Datang Tepat waktu	43	76,80%	39	73,60%
Datang Terlambat	4	7,10%	2	3,80%
Pulang Cepat	5	8,90%	4	7,50%
Alpha	2	3,60%	3	5,70%
Izin	1	1,80%	2	3,80%
<u>Izin Dokter</u>	<u>1</u>	<u>1,80%</u>	<u>3</u>	5,70%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Pada sebuah perusahaan kerja biasanya peraturan tentang peraturan disiplin kerja diikuti dengan sanksi-sanksi yang diberlakukan pada setiap perusahaan. Baik dari sanksi ringan maupun sanksi berat. Sanksi dibuat agar memberikan efek positif. Maksud dari efek positif adalah jika pekerja melanggar peraturan tersebut, maka hal tersebut akan merugikan diri mereka sendiri. Contohnya adalah, bila seorang karyawan datang terlambat mereka akan menerima pemotongan gaji karena mereka telah melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Pelanggaran peraturan tidak hanya merugikan diri seseorang, melainkan dapat merugikan tim kerja maupun perusahaan. Karena disiplin sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dengan kemajuan teknologi dan modernisasi, maka perlu adanya peningkatan kualitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan

memberikan pelatihan kepada para karyawannya. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan para karyawannya dalam menjalan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan diperuntukkan baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama guna mengetahui dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada para karyawannya secara berkala dapat menjaga kualitas karyawan yang prima dalam memberikan kepuasan pada para nasabah perusahaan.

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan adalah disiplin kerja dan pelatihan kerja bagi karyawan. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin sikap mental yang baik. Dengan demikian baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, menjelaskan bahwa dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya yang berkualitas. Kedisiplinan dan pelatihan kerja dapat dijadikan dasar acuan untuk pembentukan karyawan yang berkualitas untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang memuaskan. Berdasarkan pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan mengambil judul : ***“PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.BANK CENTRAL ASIA, TBK.”***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini terutama bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1,4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan diatas maka, terlihat hasil penelitian ini akan memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Adapun manfaat yang telah diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan disiplin dan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja dan mendapatkan pelatihan kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan latar belakang masalah, indentifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar penelitian, agar dapat menjawab permasalahan yang akan dibahas, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan sampel, metode pengelolaan data, definisi oprasional variabel.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profil dari obyek penelitian. Selain itu menyajikan hasil pengujian serta hasil analisis data, pembuktian hipotesis, pembahasan dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan berdasarkan kesimpulan tersebut penulis memberikan saran-saran bagi perusahaan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut Hasibuan (2003) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edy Sutrisno (2009) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa seumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno dan Donni (2016), fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental); dan kedua, fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut pendapat Hasibuan (2003) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai

tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman dalam batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dalam MSDM, karena mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintanance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

Dari uraian mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, dijadikan suatu tahapan-tahapan yang saling berkaitan dan menunjang satu sama lain

2.1.2 Kedisiplinan

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Menurut Rivai (2008) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan

kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009), dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan setiap hari.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan,

- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekaligus.

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2008) ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2003) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2006) pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2006) mengatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial”. Pendidikan berorientasi pada teori dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Menurut Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan”. Tujuan utama

pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Menurut Jill Brookes (dalam Sudarmanto, 2009) dalam bukunya “*Training and Development Competence*” mendefinisikan pelatihan dengan mengutip *Manpower Services Commission* (1981), yaitu: proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas.

2.1.3.2 Manfaat Pelatihan Kerja

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

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

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

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

2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

a. Pengetahuan

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

yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

b. Kemampuan Berpikir

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

c. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

d. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut Sugeng Budiono (2003) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu :

- a. Pengertian Physiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
- b. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri, dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hutang, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah

setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Sugeng Budiono (2003).

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, Sondang P.Siagian (2005).

Menurut komarurudin, Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih dari hari ini, Komarudin(1992).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality Control Circles*).
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

- a. Sikap mental, berupa
 - 1) Motivasi kerja.
 - 2) Displin kerja.
 - 3) Etika kerja

- b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan Industri Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan :

- 1) Menciptakan ketenagaan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 3) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
- 4) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

f. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksud untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

g. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

h. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

i. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatan maka akan memungkinkan :

- 1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- 3) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penerapan teknologi dapat mendukung produktivitas.

j. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau perkembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sjahmien Moelfi (2003) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

- 1) Beban kerja berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
- 2) Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.

- 3) Beban tambahan akibat lingkungan kerja. Sjahmien Moellfi (2003:75). Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja, antara lain :
- a) Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan.
 - b) Faktor kimia seperti bahan-bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, partikel.
 - c) Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
 - d) Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
 - e) Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton.

2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh

pekerja yang bekerja menurut melaksanakan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005) dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2005) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.4.4 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.4.5 Indikator Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai.

Menurut Umar (dalam Salinding, 2011) produktivitas memiliki dua indikator :

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Muspi Aspiyah & S. Martono (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. LPS.	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV LPS.
2	Ayu Rembulan Sari (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan BPJS

				Ketenagakerjaan Padang, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang. Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang.
3	Rika Okana (2017)	Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bri Syariah Solo)	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan BRI Syariah Solo, fasilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada produktivitas kerja karyawan BRI Syariah Solo, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan BRI Syariah Solo. Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan BRI Syariah Solo.
4	Yudi Siswadi (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang	Analisis regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan., disiplin kerja berpengaruh positif dan

		(Belmera) Medan.		signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.
--	--	------------------	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

a. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh PT. Bank Central Asia, Tbk., karena dalam suasana disiplinlah karyawan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja PT. Bank Central Asia, Tbk. masih rendah, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. dapat terwujud apabila karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan

perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

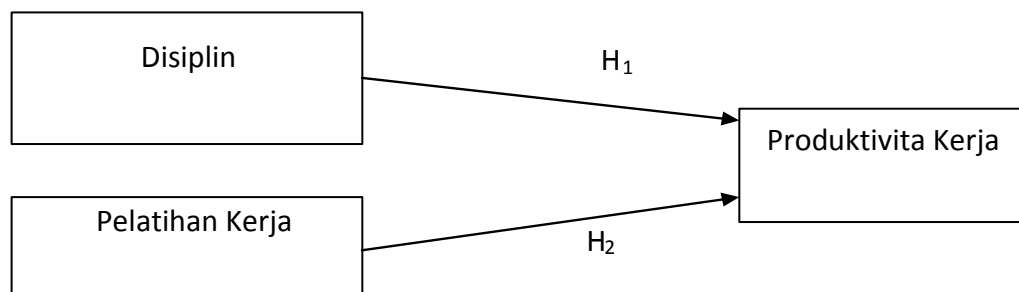
b. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. belum memiliki pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan yang dapat membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, adanya pelatihan di PT. Bank Central Asia, Tbk.

berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan di PT. Bank Central Asia, Tbk. ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi PT. Bank Central Asia, Tbk.

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran

Alur	Sumber
Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap CV. LPS	Muspi Aspiyah & S. Martono (2016)
Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	Yudi Siswadi (2016)
Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang	Ayu Rembulan Sari (2015)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk.

2. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pengambilan data ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 – Februari 2019 di PT. Bank Central Asia, Tbk. Penelitian ini difokuskan pada pemberian kuesioner kepada responden, yaitu karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk.

Penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019	
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
Penelitian Pendahuluan	■	■								
Penyusunan Proposal		■	■	■						
Pengumpulan Data					■	■	■	■		
Analisis Data									■	■
Pelaporan									■	■

3.2. Desain Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk.

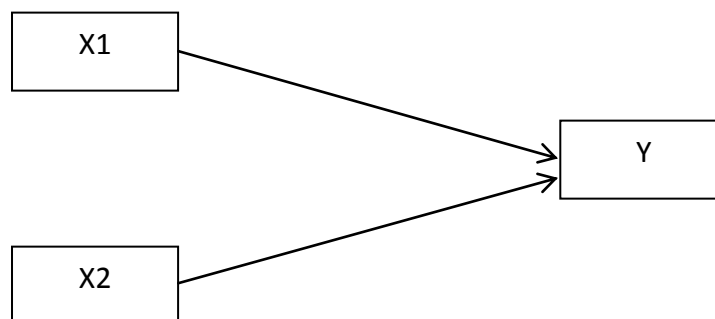
Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Disiplin dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Pelatihan Kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y). Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Desain Penelitian

R^2 ; (Sig. F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



3.3. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1: Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
Disiplin (X1)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2003).	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan	Interval	1,2 3 4,5 6 7 8,9 10
Pelatihan Kerja (X2)	pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan (Sudarmanto, 2009)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan Berpikir 3. Sikap 4. Kecakapan	Interval	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan	a. Efisien b. Efektivitas	Interval	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10

	menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. (Siagian, 2005)			
--	--	--	--	--

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

a. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. yang berjumlah 1242 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 1242 karyawan PT. Bank Central Asia. Tbk. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{1242}{1+1242*0.1*0.1} = 92,54$$

Dimana:

N = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

$e = \text{Margin Error } 10\%$

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Cluster Sampling berdasar tingkat pendidikan. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Sebaran Populasi dan Sampel

Divisi	Populasi	Sampel
Bisnis Korporasi	118	$(118/1242) \times 100 = 10$
Bisnis Perbankan Individu	186	$(186/1242) \times 100 = 15$
Bisnis Komersial dan UKM	215	$(215/1242) \times 100 = 17$
Wilayah dan Cabang	722	$(722/1242) \times 100 = 58$
Jumlah	1242	100

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004 : 49), yaitu observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan baik dikantor PT Bank Central Asia. Tbk maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.

3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi Variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reability analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau data diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyan dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan

analisis verikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis dskrifitif dilakukan untuk mendeskrifitifkan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda (Linier Unbiased Estimator) artinya penafsiran tidak bias, linear dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolineritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181) :

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolineritas

Multikolineritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolineritas yang menunjukkan variabel bebas satu

dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Korelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung, yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Disiplin

X_2 = Pelatihan Kerja

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin

b_2 = Koefisien Regresi Pelatihan Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja

terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : p \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Displin dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$ tidak ada pengaruh

$H_2a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$).

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1a diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Central Asia. Tbk

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Penulis melakukan penelitian di PT. Bank Central Asia, Tbk. Yang beralamat di Menara BCA, Grand Indonesia Jl. M.H. Thamrin No. 1, Jakarta Pusat. Karyawan BCA di kantor pusat memiliki jumlah karyawan sebesar 1242 orang.

Berdiri sejak 1957, PT. Bank Central Asia, Tbk. hadir di tengah masyarakat Indonesia dan tumbuh menjadi salah satu bank terbesar di Indonesia. Selama hampir 60 tahun PT. Bank Central Asia, Tbk. tak pernah berhenti menawarkan beragam solusi perbankan yang menjawab kebutuhan finansial nasabah dari berbagai kalangan.

Melalui beragam produk dan layanan yang berkualitas dan tepat sasaran, solusi finansial BCA mendukung perencanaan keuangan pribadi dan perkembangan nasabah bisnis. Didukung oleh kekuatan jaringan antar cabang, luasnya jaringan ATM, serta jaringan perbankan elektronik lainnya, siapa saja dapat menikmati kemudahan dan kenyamanan bertransaksi yang ditawarkan BCA.

Sesuai dengan komitmen “Senantiasa di Sisi Anda”, PT. Bank Central Asia, Tbk. akan terus berupaya menjaga kepercayaan dan harapan nasabah serta para pemangku kepentingan. Memenangkan kepercayaan untuk memberikan solusi terbaik bagi kebutuhan finansial para nasabah adalah suatu kehormatan dan kebanggaan bagi BCA.

Adapun visi dan misi PT. Bank Central Asia, Tbk. Adalah sebagai berikut. Visi PT. Bank Central Asia, Tbk. Adalah bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia. Sedangkan Misi PT. Bank Central Asia, Tbk. Adalah :

- Membangun Institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan.
- Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah.
- Meningkatkan nilai francais dan nilai stakeholder BCA.

Sesuai Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia no.42855/U.M.II tertanggal 14 Maret 1957 perihal ijin melakukan usaha bank.

Adapun klasifikasi karyawan BCA di kantor pusat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	604	49%
Perempuan	638	51%
Total	1242	100%

Sumber : Data Penelitian diolah, 2019

Dilihat dari tabel di atas jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 604 orang dengan persentase sebesar 49% dan jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 51% yaitu sebesar 638 orang.

Tabel 4.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	242	20%
25 – 35 tahun	614	49%
36 – 50 tahun	370	30%
> 50 tahun	16	1%
Total	1242	100%

Sumber : Data Penelitian diolah, 2019

Dilihat dari tabel di atas jumlah karyawan yang berusia < 25 tahun sebanyak 242 orang dengan persentase sebesar 20%. Karyawan yang berusia 25 – 35 tahun sebanyak 614 orang dengan persentase 49%. Yang berusia 36 – 50 tahun sebesar 30% dengan jumlah 370 orang. Sedangkan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 1%.

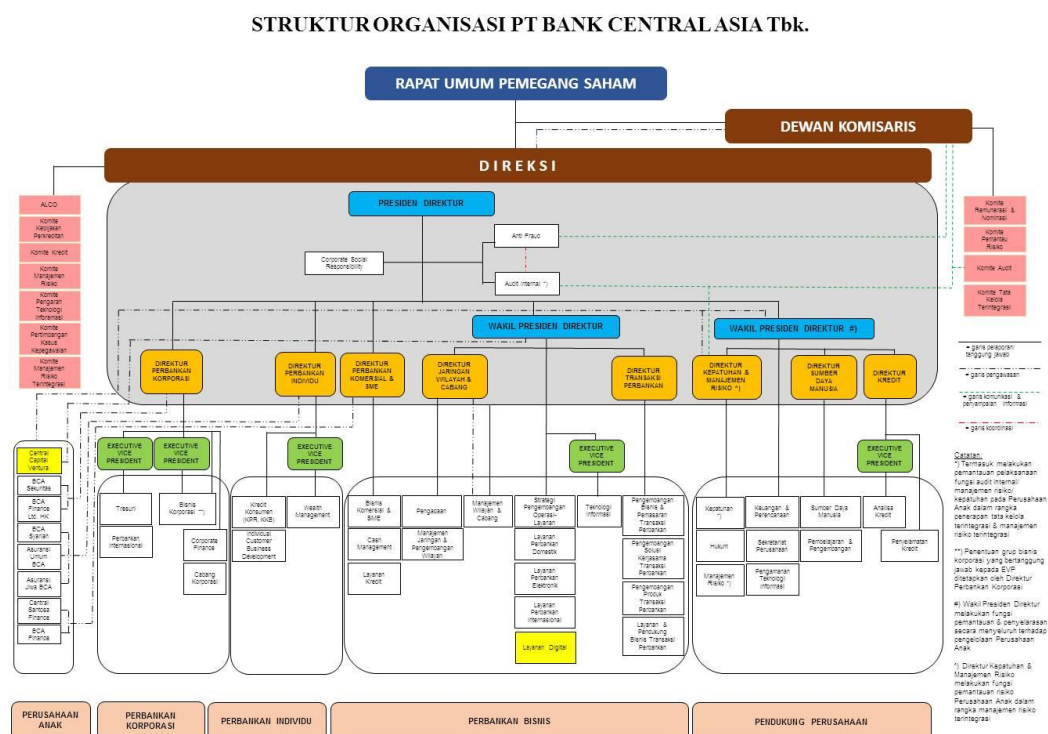
Tabel 4.3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Strata Pendidikan

Strata Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/ Sederajat	158	13%
Diploma	386	31%
Sarjana	622	50%
Pasca Sarjana	76	6%
Total	1242	100%

Sumber : Data Penelitian diolah, 2019

Dilihat dari tabel di atas karyawan yang dengan strata pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 158 orang dengan persentase 13%. Karyawan dengan strata pendidikan Diploma sebanyak 386 orang, dengan persentase sebesar 31%. Sedangkan karyawan yang memiliki strata pendidikan Sarjana dan Pasca Sarjana sebanyak 622 orang dan 76 orang, dengan persentase sebesar 50% dan 6%.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Central Asia, Tbk.



4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 100 orang karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	36	36%
25 – 35 tahun	46	46%
36 – 50 tahun	18	18%
> 50 tahun	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Data Penelitian diolah, 2019

Dilihat dari tabel di atas jumlah responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 36%. Responden yang berusia 25 – 35 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase 46%. Yang berusia 36 – 50 tahun sebesar 18% dengan jumlah 18 orang.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	46	46%

Perempuan	54	54%
Total	100	100%

Sumber : Data Penelitian diolah, 2019

Dilihat dari tabel di atas jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 46% dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 54% yaitu sebesar 54 orang.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan

Strata Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/ Sederajat	18	18%
Diploma	24	24%
Sarjana	56	56%
Pasca Sarjana	2	2%
Total	100	100%

Sumber : Data Penelitian diolah, 2019

Dilihat dari tabel di atas responden yang dengan strata pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 18 orang dengan persentase 18%. Responden dengan strata pendidikan Diploma sebanyak 24 orang, dengan persentase sebesar 24%. Sedangkan responden yang memiliki strata pendidikan Sarjana dan Pasca Sarjana sebanyak 56 orang dan 2 orang, dengan persentase sebesar 56% dan 2%.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuisioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas – Reliabilitas Variabel Disiplin

Data variabel disiplin (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu item 1 sampai dengan item 10. Validitas variabel disiplin diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,1966 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,1966 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel disiplin yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Disiplin

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	75.46	91.160	.892	.740
item2	75.34	92.126	.809	.744
item3	75.48	92.899	.726	.747

item4	75.26	94.396	.684	.752
item5	75.43	96.894	.403	.762
item6	75.45	92.795	.727	.747
item7	76.10	89.747	.643	.741
item8	75.53	91.868	.804	.743
item9	75.35	95.038	.519	.756
item10	75.66	92.348	.592	.748
total	39.74	25.669	1.000	.887

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Uji validitas variabel disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item – Total Correlation $>$ 0,1966) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Disiplin seluruhnya valid.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	11

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji

reliabilitas variabel Disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,769 > 0,6$) maka variabel Disiplin yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas – Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Data variabel pelatihan kerja (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu item 1 sampai dengan item 10. Validitas variabel pelatihan kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,1966$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,1966$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel pelatihan kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	74.24	84.871	.726	.753
item2	74.24	84.447	.790	.751
item3	74.43	83.965	.777	.749

item4	74.48	82.171	.826	.743
item5	74.57	82.530	.801	.744
item6	74.54	85.382	.668	.755
item7	74.87	86.054	.476	.760
item8	74.42	84.589	.711	.752
item9	74.49	84.980	.708	.753
item10	74.90	85.121	.533	.757
total	39.22	23.325	1.000	.901

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Uji validitas variabel pelatihan kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item – Total Correlation $>$ 0,1966) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel pelatihan kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	11

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel pelatihan kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang

telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,769 > 0,6$) maka variabel pelatihan kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas – Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Data variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu item 1 sampai dengan item 10. Validitas variabel produktivitas kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,1966$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,1966$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	66.86	78.869	.525	.740

item2	67.19	76.115	.645	.728
item3	66.89	76.483	.738	.728
item4	66.83	77.435	.685	.732
item5	67.10	79.323	.356	.746
item6	66.90	76.677	.719	.729
item7	66.94	80.380	.393	.747
item8	67.18	80.028	.416	.745
item9	66.96	77.756	.620	.734
item10	66.90	75.687	.824	.723
Total	35.25	21.482	1.000	.832

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Uji validitas variabel produktivitas kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item – Total Correlation $>$ 0,1966) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel produktivitas kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.12

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	11

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Mean	4.02	4.14	4.00	4.22	4.05	4.03	3.38	3.95	4.13	3.82	39.74
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	40.00
Std. Deviation	.651	.652	.667	.596	.672	.674	.982	.672	.706	.845	5.066
Minimum	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	30
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel disiplin adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5. Nilai rata-rata variabel disiplin adalah 4 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empiric lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4 > 3$) maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Data variabel pelatihan kerja berasal dari jawaban 10 item kuisisioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Statistics

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
N											
Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.20	4.20	4.01	3.96	3.87	3.90	3.57	4.02	3.95	3.54	39.22
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	39.00
Std. Deviation	.603	.586	.628	.710	.706	.611	.756	.635	.609	.771	4.830
Minimum	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	29
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel pelatihan kerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5. Nilai rata-rata variabel pelatihan kerja adalah 4 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empiric lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4 > 3$) maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Data variabel produktivitas kerja berasal dari jawaban 10 item kuisisioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang

dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Statistics

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.64	3.31	3.61	3.67	3.40	3.60	3.56	3.32	3.54	3.60	35.25
Median	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	35.50
Std. Deviation	.704	.813	.695	.667	.910	.696	.715	.723	.702	.682	4.635
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel produktivitas kerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5. Nilai rata-rata variabel produktivitas kerja adalah 4 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empiric lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4 > 3$) maka dapat diartikan bahwa variabel produktivitas kerja cenderung baik.

4.1.5 Analisis Data

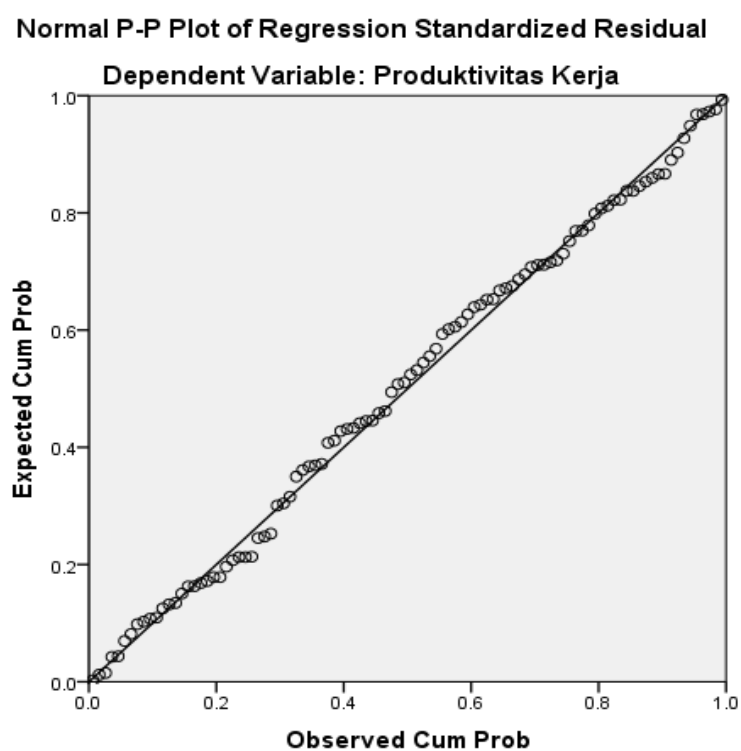
Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.2

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
			Bebas
Disiplin (X_1)	0,497	2,014	Multikolinearitas
			Bebas
Pelatihan Kerja (X_2)	0,497	2,014	Multikolinearitas

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 (Ghozali, 2001). Dengan melihat hasil uji multikolinieritas ketiga variable pada tabel 4.18 di atas, memiliki nilai Tolerance 0.497, 0.497. yang berarti lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,014 , 2,014 yang menunjukkan bahwa hasil VIF tersebut kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil penghitungan sebesar $DW = 1,677$.

Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1,633 < DW (1,677) < 1,715$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.17

Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.677

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

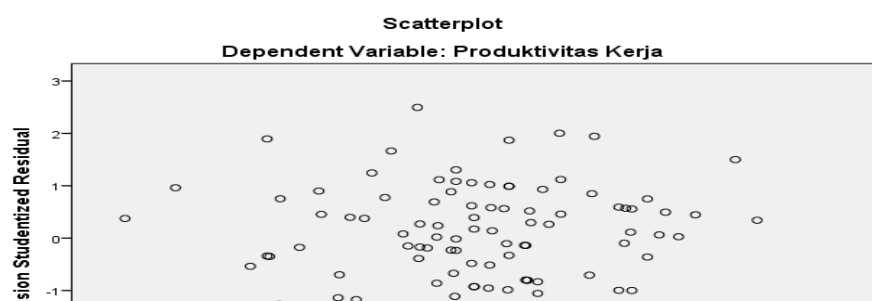
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual pengamatan tersebut tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali,2005).

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas



Karena persyaratan analisis asumsi klasik telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedasdisitas maka analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Hasil analisis regresi linier berganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.18

Model Summary Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.460	.426	4.573

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Dari tabel tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda R Square sebesar 0,460. Nilai R Square menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dan

Pelatihan Kerja (X2) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 46% variabel Produktivitas Kerja (Y), lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel ANOVA yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.19

ANOVA Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	917.870	2	408.935	24.340	.000 ^b
	Residual	228.880	97	20.916		
	Total	2126.750	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji ANOVA^a yang diperlihatkan pada tabel di atas, dapat dilihat nilai Sig. adalah sebesar .000^b memiliki nilai lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu disiplin dan pelatihan kerja secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependennya yaitu produktivitas kerja.

Dari tabel di atas, ditemukan nilai F_{hitung} adalah 24.340. Dengan derajat kebebasan pembilang = 2 dan derajat kebebasan penyebut = 97, akan

dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari informasi tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} , yaitu $F_{5\%(2,97)} = 3,09$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.340 > 3.09$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf nyata tersebut. Dengan demikian maka variable disiplin dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk.

Analisis regresi linier berganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20

Koefisien Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	40.550	3.998		10.142	.000
	Disiplin	.147	.129	.161	2.144	.000
	Pelatihan Kerja	.284	.135	-.296	3.105	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data penelitian yang diolah, 2019*

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linear berganda yang berdasarkan kolom B. Model persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 40.550 + 0.147X_1 + 0.284X_2$$

$$(0,000) \quad (0,002)$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 40.550 memberi arti bahwa Kepuasan Kerja akan bernilai 40.550 jika seluruh variabel memiliki nilai 0.
- b. Koefisien disiplin sebesar 0.147 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan disiplin sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.147.
- c. Koefisien pelatihan kerja sebesar 0.284 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.284.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0,460 dengan nilai Sig F = 0,000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: tidak layak

$H_a : p \neq 0$: ada layak

R Square = 0,460 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000. Karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,005$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja adalah layak.

1. Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Central Asia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin (X1) sebesar 0,147 pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 40.550 + 0.147X_1 + 0.284X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi disiplin (X1) sebesar $b_1 = 0,147$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t_{0,000} < 0,005$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin terhadap produktivitas kerja dengan arah positif sehingga makin tinggi disiplin maka makin tinggi produktivitas kerja.

2. Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Central Asia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi

pelatihan kerja (X2) sebesar 0,284 pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 40.550 + 0.147X_1 + 0.284X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar $b_1 = 0,284$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,002. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < 0,002 < 0,005$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dengan arah positif sehingga makin tinggi pelatihan kerja maka makin tinggi produktivitas kerja.

4.2 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisioner telah valid dan reliabel maka kuisioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

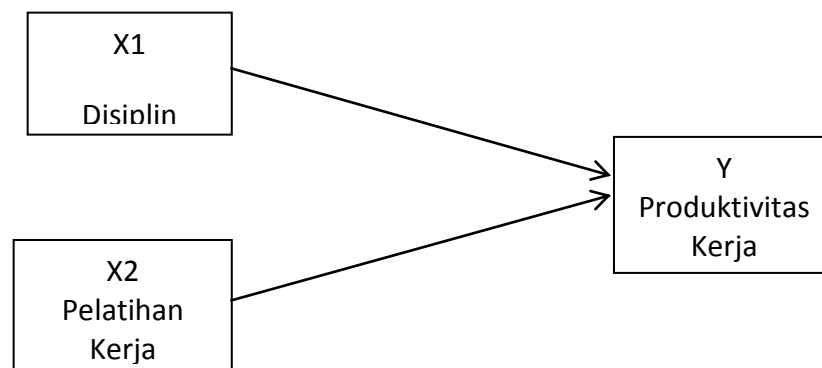
Analisis deskriptif terhadap penelitian menghasilkan temuan yang relative sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap disiplin, pelatihan kerja dan produktivitas kerja cenderung baik.

Gambar 4.4

Rangkuman Hasil Analisis

$R^2 = 0,460$ (Sig. F= 0,000)

Produktivitas Kerja = $40.550 + 0.147 \text{disiplin} + 0.284 \text{pelatihan kerja}$



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 46% variasi Produktivitas kerja karena masukan faktor disiplin dan pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Muspi Aspiyah & S. Martono (2016), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin baik

kualitas pelatihan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Yudi Siswadi (2016) bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk.

Menurut hasil penelitian di atas, maka dengan semakin tingginya disiplin sesuai dengan pendapat dari Rivai (2008) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, maka karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan diberikan pelatihan kerja oleh perusahaan sesuai dengan pendapat dari Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan”. Jadi, semakin tingginya disiplin dan pelatihan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan arah positif artinya semakin tinggi disiplin yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin sebesar $b_1 = 0,147$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 40,550 + 0,147X_1 + 0,284X_2$.

Disiplin kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. dapat terwujud apabila karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2013).

Menurut penelitian terdahulu Rika Okana (2017), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Jadi semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Artinya bahwa penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian terdahulu (Rika Okana 2017)

Sesuai dengan hasil penelitian di atas serta perbandingan dengan teori dan penelitian terdahulu, bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan arah positif artinya semakin tinggi pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar $b_2 = 0,284$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 40,550 + 0,147X_1 + 0,284X_2$.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Dengan memberikan pelatihan kerja oleh perusahaan maka tingkat keterampilan karyawan akan semakin bertambah dan akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Menurut penelitian terdahulu Ayu Rembulan Sari (2015), bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pelatihan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya.

Sesuai dengan hasil penelitian di atas serta perbandingan dengan teori dan penelitian terdahulu, bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Artinya penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian terdahulu "Semakin tinggi pelatihan kerja

karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya.” (Ayu Rembulan Sari 2015)

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 40.550 + 0.147X_1 + 0.284X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. ($R^2 = 0,460$) dimana disiplin dan pelatihan kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 46% variabel produktivitas kerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,147$, artinya makin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula produktivitas kerja di PT. Bank Central Asia, Tbk.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,284$, artinya makin tinggi pelatihan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja di PT. Bank Central Asia, Tbk.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan penelitian yang telah dibuat adalah sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan harus meningkatkan disiplin para karyawannya dengan membuat beberapa kebijakan perusahaan dalam memberikan hadiah dan sanksi atas hasil kinerjanya. Perusahaan pun

perlu meningkatkan mutu standar kerja agar terciptanya iklim disiplin kerja para karyawan agar target perusahaan dapat tercapai. Serta perusahaan wajib mengadakan pelatihan kerja, agar para karyawan tetap unggul dan cakap dalam menghadapi perubahan yang akan datang dalam bekerja sehingga tercapai tujuan perusahaan.

2. Bagi penulis ini menjadikan tambahan wawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan khususnya perusahaan perbankan, dan menjadi pengalaman yang sangat berguna untuk di kemudian hari.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mampu mengembangkan hasil dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden dalam penghitungan sampel sehingga didapat hasil yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Sugeng. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara.
- Komarudin. 1992. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martono, S. & Aspiyah, Muspi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. LPS*.
- Moelffi, Sjahmien. 2003. *Ilmu Gizi*. Jakarta : PT. Papas Sinar Sinanti Bhatara.
- Mulyanto dan Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*.Semarang: CV. Agung.
- Okana, Rika. 2017. *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bri Syariah Solo)*
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda.
- Salinding. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Makassar : Universitas Hasanudin.
- Sari, Ayu Rembulan. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang*.
- Sekaran. 2009. *Research Methods For Business*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Siagian. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswadi, Yudi. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.