

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR CENTRADANA KAPUAS PONTIANAK

Marselino

Email: punhap98@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT BPR Centradana Kapuas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode dalam pengambilan sampel ini adalah *purposive sampling* dengan sampel sebanyak empat puluh enam responden karyawan di PT BPR Centradana Kapuas. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22 (*SPSS 22*). Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F, uji determinasi (R^2), uji regresi linear berganda dan uji t. Hasil dari uji t menyatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas. Kemudian pada uji koefisien determinasi (R^2) dengan memperoleh koefisien determinasi sebesar 0,888, yang berarti pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 88,80 persen. Sedangkan sisanya sebesar 11,20 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas.

KATA KUNCI: Disiplin kerja, Pelatihan dan Produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting bagi sebuah perusahaan, karena kualitas sebuah perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusianya yang bekerja di perusahaan tersebut. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah perusahaan harus bias mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, sehingga sumber daya yang ada di perusahaan dapat bersaing dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan lain.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, karena di perlukan pengelolaan sumber daya yang tepat. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Produktivitas kerja karyawan adalah sebuah gambaran hasil kerja dari seorang karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan bersaing dalam berupaya meningkatkan

produktivitas kerja karyawannya, dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

KAJIAN TEORI

1. Disiplin kerja

Menurut Nurhidayah, et al (dalam Wiadnyana, et al 2021: 4) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2011: 192) mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukum,
7. Ketegasan,
8. Hubungan kemanusiaan.

2. Pelatihan

Jamaludin (2021: 44) menjelaskan pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pelatihan karyawan merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan yang tinggi, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dalam Wahyuningsi 2019: 6) mengemukakan beberapa indikator dalam pelatihan, yaitu:

- a. Tujuan pelatihan

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

b. Materi

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

c. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

d. Kualifikasi peserta

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

e. Kualifikasi pelatih (Instruktur)

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

3. Produktivitas Kerja

Tannady (2017: 274) menjelaskan produktivitas kerja adalah rasio antara apa yang dihasilkan (keluar/ *output*) dengan apa yang telah dikeluarkan (*input*).

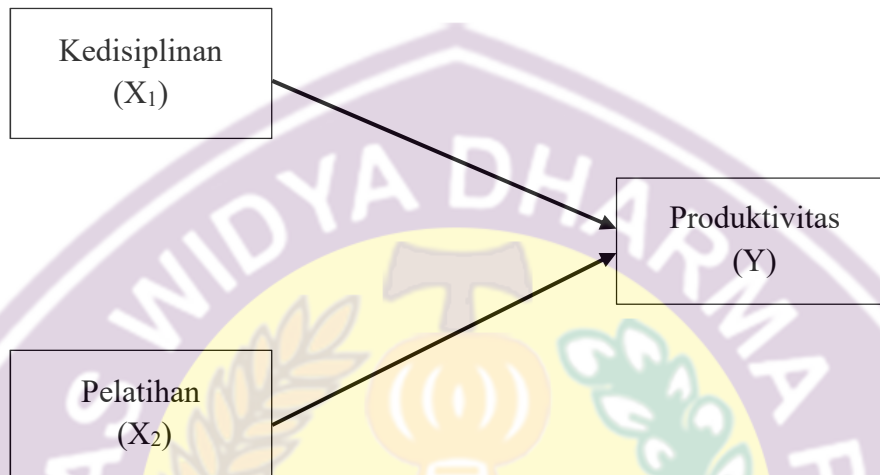
Nuraini (2020: 187) juga menjelaskan, produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menyeluruh bagi setiap aktivitas kerja yang dilakukan. Produktivitas kerja tidak dapat ditingkatkan apabila elemen-elemen yang menjadi pendorong dalam peningkatannya tidak diberdayakan secara maksimal.

Menurut Sutrisno (dalam Siswandi 2016: 128) mengemukakan berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

GAMBAR 1.1
MODEL PENELITIAN



HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018: 63): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BPR Centradana Kapuas.
2. H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BPR Centradana Kapuas.
3. H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BPR Centradana Kapuas.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui pengaruh antara kedisiplinan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas. Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *teknik purposive sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak empat puluh enam (46) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variable kedisiplinan kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan sebagai berikut:

TABEL 1.1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

No	Kuesioner	Rata-rata
Kedisipinan Kerja		
1	saya bekerja sesuai visi dan misi perusahaan	4,09
2	saya terus meningkatkan kemampuan dan skill kerja	3,93
3	saya mengikuti teladan pemimpin	3,96
4	saya mempelajari profesionalitas pimpinan	3,89
5	gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaannya saya	3,98
6	gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan saya	3,63
7	saya merasa pemberian sanksi di perusahaan sudah berlaku secara adil	3,78
8	saya merasa diperlakukan sama dengan karyawan lainnya	3,87
9	saya selalu melaporkan hasil kerja sebelum pulang	4,17
10	saya selalu mengikuti <i>briefing</i> tim setiap pagi sebelum memulai pekerjaan	4,26
11	saya menerima sanksi yang diberikan perusahaan jika melakukan pelanggaran	4,02
12	saya merasa sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan	4,07
13	saya memeriksa ulang hasil kerja agar meminimalisir kesalahan	4,22
14	saya berusaha meningkatkan standar kerja	4,17
15	saya berusaha meningkatkan standar kerja	4,20
16	saya menjalin hubungan baik dengan setiap rekan kerja	4,24
Rata-rata		4,03
Pelatihan		
1	saya merasa mendapat pengalaman dan ilmu baru	4,37
2	pelatihan yang diselenggarakan bermanfaat untuk saya	4,26
3	materi yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup perbankan	4,30

No	Kuesioner	Rata-rata
4	materi yang disampaikan sangat jelas	4,17
5	pelatihan cocok dengan gaya belajar saya	4,07
6	penyampaian materi bisa saya terima	4,22
7	pelatihan yang diberikan sesuai <i>job desk</i> saya	4,30
8	saya sudah memenuhi kualifikasi sebagai peserta	4,13
9	Instruktur menguasai materi	4,02
10	Instruktur profesional dalam penyampaian materi	3,80
Rata-rata		4,16
Produktivitas Kerja		
1	saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya	4,46
2	saya memahami pekerjaan dengan baik	4,26
3	saya selalu melakukan evaluasi kerja untuk meningkatkan hasil kerja	4,15
4	saya selalu mengikuti SOP perusahaan guna meningkatkan kualitas kerja	4,33
5	saya semangat kerja menentukan hasil pekerjaan yang lebih baik	4,37
6	lingkungan kerja yang baik meningkatkan semangat kerja	4,28
7	saya mengikuti pelatihan dari perusahaan agar terus berkembang	3,96
8	saya pengembangan diri penting untuk menambah wawasan	4,22
9	saya perusahaan sangat menjaga mutunya	4,24
10	saya mutu sangat penting dalam menunjukan kualitas perusahaan	4,41
11	saya mengerjakan tugas dengan baik dan tepat	4,43
12	tugas yang berikan sangat jelas dan dapat saya kerjakan dengan baik	4,37
Rata-rata		4,29

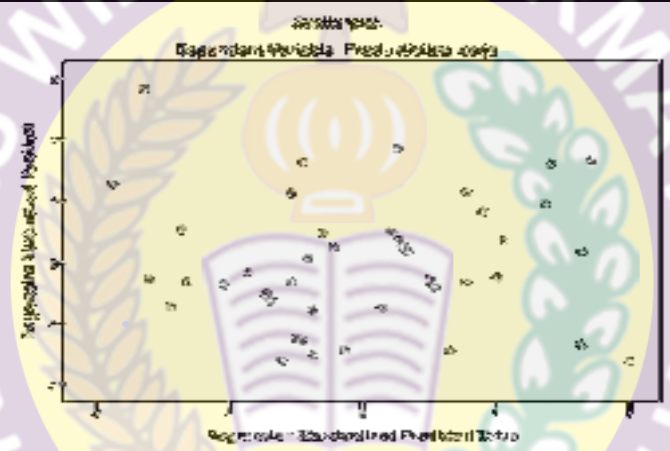
Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 4,03. Berdasarkan indikator kedisiplinan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai Saya selalu mengikuti *briefing* tim setiap pagi sebelum memulai pekerjaan dengan rata-rata sebesar 4,26 dan indikator kedisiplinan kerja yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan saya dengan rata-rata sebesar 3,63.

Rata-rata variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 4,16. Berdasarkan indikator motivasi yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai saya merasa mendapat pengalaman dan ilmu baru dengan rata-rata sebesar 4,37 dan variabel pelatihan yang memiliki nilai terendah adalah mengenai Instruktur profesional dalam penyampaian materi dengan rata-rata sebesar 3,80.

Rata-rata variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 4,29. Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rata-rata sebesar 4,46 dan indikator produktivitas kerja karyawan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai saya mengikuti pelatihan dari perusahaan agar terus berkembang dengan rata-rata sebesar 3,96.

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Uji Normalitas	Asymp. Sig (2-tailed)	0,200c,d
Kesimpulan: hasil uji kolomogrov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.		
Uji Linearitas	Variabel	Hasil
	Kedisiplinan Kerja (X_1)	0,096
	Pelatihan (X_2)	0,294
Kesimpulan: hasil uji linearitas $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja dan Pelatihan memiliki hubungan yang linear dengan Produktivitas Kerja.		
Uji Multikolinearitas	Variabel	Hasil
	Kedisiplinan Kerja (X_1)	VIF= 2,576; Tolerance= 0,528
	Pelatihan (X_2)	VIF= 2,576; Tolerance= 0,528
Kesimpulan: diketahui bahwa nilai <i>tolerance</i> $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja.		
Uji Heteroskedastisitas		
Kesimpulan: dapat dilihat bahwa titik-titik yang tersebar tidak membentuk pola tertentu atau menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.		
Uji F	F hitung	170,891
	Signifikansi	0,000
Kesimpulan: Berdasarkan output anova nilai signifikan (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti (X_1) disiplin kerja dan (X_2) pelatihan secara silmultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.		
Uji Determinasi (R^2)	R Square (%)	0,888 (88,80%)
Kesimpulan: variabel bebas mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat sebesar 88,80 persen, sedangkan sisanya 11,20 persen.		
Analisis Regresi Linear Berganda		$Y = 0,189 X_1 + 0,788 X_2$
Kesimpulan: koefisien regresi variabel Kedisiplinan Kerja sebesar 0,189 , koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,788 terhadap Produktivitas Kerja.		
Uji t	Kedisiplinan Kerja (X_1)	0,026
	Pelatihan (X_2)	0,000
Kesimpulan: nilai signifikansi variabel Kedisiplinan Kerja sebesar 0,026 dan variabel Pelatihan i sebesar 0,000 yang berarti variabel Kedisiplinan Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.		

Sumber: Data olahan, 2021

Analisis Hasil Hipotesis

1. Kedisiplinan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil pengujian dan pembahasan pada uji t menyatakan bahwa nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja karyawan dalam hal memeriksa hasil pekerjaan agar dapat meminimalisir kesalahan serta berusaha untuk meningkatkan standar kerja maka akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, hal ini lah yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kedisiplinan karyawan untuk melaporkan hasil kerja sebelum pulang dan mengikuti *briefing* pagi akan menjadikan karyawan lebih fokus kepada hasil pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian dan pembahasan pada uji t menyatakan bahwa nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan yang sesuai dengan *job desk* karyawan dengan materi yang sesuai lingkup pekerjaan dalam perbankan akan memberikan manfaat berupa ilmu baru bagi karyawan. Ilmu baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Variabel Kedisiplinan Kerja dan Pelatihan Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian dan pembahasan pada uji F mendapatkan hasil nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X_1) disiplin kerja dan (X_2) pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja karyawan yang dibangun dengan baik serta ditambah adanya pelatihan dengan materi yang bermanfaat dan dapat memberikan ilmu baru bagi karyawan, maka akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dan fokus dalam pekerjaannya. Selanjutnya hal ini akan dapat menciptakan peningkatan dari produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terhadap responden PT BPR Centradana Kapuas Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak.
3. Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan saran kepada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak manajemen PT BPR Centradana Kapuas lebih memperhatikan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu memperhatikan apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan cara menyesuaikan dengan upah minimum yang sudah ditetapkan pemerintah setempat, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka hal ini akan dapat menciptakan semangat kerja bagi karyawan, dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Dalam bidang pelatihan terhadap karyawan hendaknya pihak manajemen PT BPR Centradana Kapuas juga memperhatikan pemateri atau instruktur. Sehingga karyawan mudah memahami materi yang disampaikan, dan pelatihan dapat memberikan ilmu baru yang bermanfaat bagi karyawan untuk peningkatan produktivitas kerjanya.
3. Untuk para karyawan hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta dapat bersungguh-sungguh pada saat mendalami materi dalam pelatihan yang diikuti sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kemampuan kerjanya. *Skill* secara maksimal yang dimiliki karyawan akan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinan, Agusty. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Gde Ady Wiadnyana, Dewa, Gama, Gede dan Agus Eka Rismawan, Putu. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar" *Jurnal Emas*.vol. 2, no. 2.
- Hasibuan, Malayu. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Askara, 2011.
- Kemalasari Istiqoma, Nuraini. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.12, no.2.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke XIII. Bandung: PT Remaja Roskadana, 2016.
- Palupi Jamaludin, Pusporini. 2021. "Analisis Pelatihan Terhadap Pengembangan Karyawan Pada Pt Surya Toto Indonesia." *Jurnal Niagawan*. vol. 10, no. 1.
- R. Buyongi, Rahmayanti, Yusniar mendo, Andi dan Rahman, Endi. 2021. "Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. vol.3, no.3.
- Sanusi, Anwar. *Metodoogi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Siswandi, Yudi. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan" *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. vol. 17, no. 01.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi Cet. 26. Jakarta: Alfabet, 2017.
- Sujarweni, V. Wiratna dan Endrayanto, Poly. *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Suparyadi, S.IP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Yogyakarta: Andi, 2015.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert, 2017.
- Wahyuningsih, Sri. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Warta*. Edisi. 60.