



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PALOPO

Cindy Putri Salsabila Kadir

Universitas Andi Djemma Palopo

Rima Wulandari

Universitas Andi Djemma Palopo

Natasya Yusri

Universitas Andi Djemma Palopo

Jubertu Tanawali

Universitas Andi Djemma Palopo

Erwina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andi Djemma Palopo Jln. Puang H.
Daud Kota Palopo

Korespondensi penulis: cindyputrisk@gmail.com

ABSTRACT *This study aims to determine the effect of training and work discipline on work productivity at the Office of the Central Bureau of Statistics in Palopo City simultaneously and partially. This research was conducted on 19 employees of the Central Bureau of Statistics Office of Palopo City with a quantitative approach. Data were obtained using a questionnaire that was distributed randomly and measured with a Likert scale unit. The data obtained were then analyzed using multiple regression. The results of the study show that: (1) Training and work discipline have a significant effect on the work productivity of employees at the Office of the Central Bureau of Statistics for the City of Palopo. (2) Training has a significant effect on employee work productivity at the Office of the Central Bureau of Statistics for the City of Palopo. (3) Work discipline does not significantly influence the work productivity of employees at the Office of the Central Bureau of Statistics for the City of Palopo.*

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

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo secara simultan dan secara parsial. Penelitian ini dilakukan terhadap 19 orang pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara acak dan diukur dengan satuan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo. (2) Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo. (3) Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan efisiensi dalam berbagai bentuknya Siagian (dalam Sutrisno, 2009, hal 99). Karena itu

memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

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

Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur profesi tertentu yang disesuaikan dengan teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki kecakapan dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Disiplin merupakan bentuk taat dan patuh serta melakukan sesuatu hal dengan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain percaya karena modal seseorang dalam wirausaha ini ialah mendapat kepercayaan dari orang lain.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara menjelaskan bahwa di Badan Pusat Statistik Kota Palopo produktivitas kerja pegawai masih kurang atau tidak sesuai dengan keinginan atasan, hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan- kesalahan kerja selain itu masih kurang disiplin dalam bekerja seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang telat masuk setelah jam istirahat, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda ini sangat mempengaruhi lancarnya operasional dalam perusahaan. Adapun pelatihan yang diberikan tidak merata kesemua pegawai dan hanya orang-orang terpilih dan kerabat terdekat saja yang mendapat pelatihan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh “Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2010), pelatihan kerja adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional dengan tujuan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Widodo, E.S. (2015) pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Hamali (2016:214), disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Permatasari, dkk dalam Rivai (2015:02), Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

Definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah

bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Menurut Rivai (2014:156) menyatakan bahwa produktifitas kerja karyawan tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 19 pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Palopo. Kuesioner berisi pernyataan responden yang diukur dalam skala Likert 1-5 secara berurutan mulai dari Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan cara regresi, agar terlihat arah hubungan antar variabel serta besaran pengaruh berdasarkan nilai koefisien hasil regresi. Namun sebelum itu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas atas pernyataan responden. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 19 responden, maka pernyataan akan dikatakan valid jika diperoleh nilai R-Hitung yang lebih besar dari 0,468. Sementara sekelompok pernyataan dikatakan reliabel jika diperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 (Sugiyono, 2014). Model regresi dalam penelitian ini berbentuk,

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

Y adalah variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat, X_1 adalah variabel pelatihan dan X_2 adalah variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas, α dan β masing-masing adalah nilai konstanta dan nilai koefisien regresi, sedangkan e merupakan galat baku. Dari hasil regresi, maka penarikan kesimpulan didasarkan pada nilai p -value koefisien regresi yang lebih kecil dari 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi produk moment atau *pearson correlation* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) atau r tabel (0,468) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas ini menggunakan aplikasi program SPSS, Rekapitulasi uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,509	0,468	Valid
2	X1.2	0,507	0,468	Valid
3	X1.3	0,667	0,468	Valid
4	X1.4	0,668	0,468	Valid
5	X1.5	0,694	0,468	Valid
6	X1.6	0,552	0,468	Valid
7	X1.7	0,554	0,468	Valid
8	X1.8	0,510	0,468	Valid
9	X1.9	0,501	0,468	Valid
10	X1.10	0,619	0,468	Valid
11	X1.11	0,576	0,468	Valid
12	X1.12	0,571	0,468	Valid
13	X1.13	0,609	0,468	Valid
14	X1.14	0,544	0,468	Valid
14	X1.15	0,515	0,468	Valid
15	X2.1	0,609	0,468	Valid

16	X2.2	0,632	0,468	Valid
17	X2.3	0,536	0,468	Valid
18	X2.4	0,584	0,468	Valid
19	X2.5	0,625	0,468	Valid
20	X2.6	0,563	0,468	Valid
21	X2.7	0,518	0,468	Valid
22	X2.8	0,547	0,468	Valid
23	X2.9	0,538	0,468	Valid
24	X2.10	0,531	0,468	Valid
25	X2.11	0,511	0,468	Valid
26	X2.12	0,493	0,468	Valid
27	X2.13	0,513	0,468	Valid
28	X2.14	0,569	0,468	Valid
29	X2.15	0,672	0,468	Valid
30	Y.1	0,584	0,468	Valid
31	Y.2	0,634	0,468	Valid
32	Y.3	0,541	0,468	Valid
33	Y.4	0,576	0,468	Valid
34	Y.5	0,645	0,468	Valid
35	Y.6	0,611	0,468	Valid
36	Y.7	0,511	0,468	Valid
37	Y.8	0,534	0,468	Valid
38	Y.9	0,548	0,468	Valid

Sumber: diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan pada variabel pelatihan, disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah valid karena nilai rhitung > rtabel.

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Jumlah pernyataan
Pelatihan	0,847	15
Disiplin Kerja	0,841	15
Produktivitas Kerja	0,740	9

Sumber: diolah peneliti (2023)

Berdasarkan ringkasan pada Tabel 2, bisa disimpulkan bahwa setiap pernyataan telah reliabel atau konsisten karena diperoleh nilai Cronbach' Alpha untuk masing-masing variabel dengan nilai diatas 0,60, masing-masing 0,847 untuk variabel pelatihan, 0,841 untuk variabel disiplin kerja dan 0,740 untuk variabel produktivitas kerja.

2. Analisis regresi berganda

a. Uji F (*simultan*)

Table 3. Hasil uji simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,878	2	30,939	4,112	,042 ^b
	Residual	159,070	16	9,942		

Total	220,947	18			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: diolah peneliti (2023)

Pada tabel uji F, yang disajikan dalam bentuk tabel anova, dapat diuraikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan pada tabel anova, menunjukkan nilai signifikan pada tabel tersebut yaitu 0,042. Dasar yang digunakan yakni jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau jika F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai f hitung pada tabel tersebut sebesar 4,112 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,340 ($F_h > F_t$). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo.

b. Uji t (Parsial)

Table 4. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,839	7,006		3,117	,007
1 Pelatihan	,239	,112	,496	2,139	,048
Disiplin Kerja	,032	,104	,072	,308	,762

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: diolah peneliti (2023)

Bahwa tabel diatas menjelaskan tentang hasil uji t atau uji hipotesis. Dengan demikian sesuai pada tabel di atas menjelaskan bahwa hasil pengujian parsial (Uji t) antara variable bebas terhadap variable terikat, sebagai berikut:

1) Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap produktivitas kerja(Y)

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel peltahian terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,139 > t_{tabel} sebesar 2,048 dan nilai probabilitas sebesar $0,048 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo.

2) Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,308 < t_{tabel} sebesar 2,048 dan nilai probabilitas sebesar $0,762 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo..

Berdasarkan tabel 26. maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, sebagaimana persamaan regresi linear berganda yaitu $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, maka jika dimasukkan dalam sebuah persamaan yaitu:

$$Y = 21,839 + 0,239 (X_1) + 0,032 (X_2)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

- 1) $a = 21,839$ yang merupakan nilai konstanta, artinya dengan tanpa adanya pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), maka produktivitas kerja (Y) sebesar 21,839.

- 2) $b_1 = 0,239$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel artinya jika pelatihan (X_1), meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,29 dengan asumsi disiplin kerja (X_2) constan atau tetap.
- 3) $b_2 = 0,032$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2), artinya jika disiplin kerja berubah satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,032 dengan pelatihan (X_1) constan atau tetap.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya dalam hal ini variable pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square*, sebagai berikut:

Table 5. Hasil uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,190	3,153

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

Sumber: diolah peneliti (2023)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS. dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,529. Hal ini berarti 52,90% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 47,10% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian uji f menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan pada tabel anova, menunjukkan nilai signifikansi pada hasil penelitian lebih kecil dari 0,05 atau jika F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai f hitung pada tabel ($F_h > F_t$). Itu artinya bahwa dengan adanya pelatihan dan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo. Menurut Fitriani dalam Larasati (2020:13), menyatakan bahwa pelatihan (training) yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani, N. R., & Makian, P. (2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International”. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan memberi pengaruh yang lebih besar daripada variabel disiplin dan motivasi kerja dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Ika Nur Afia (2013) yang berjudul Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja, Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Viccon Modern Industry. Hasil menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) nilai tersebut menunjukkan bahwa variable beban kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) , dan Hubungan dengan teman kerja (X_3) memberikan kontribusi khusus terhadap produktivitas kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo.
2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengajukan saran yaitu:

1. Seluruh karyawan diharapkan agar aktif dalam pelaksanaan program pelatihan agar dapat menguasai bidang atau tugas yang telah diberikan.
2. Seluruh karyawan harus lebih disiplin dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis. 4(1): 41-46.
- Ika Nur Afia. (2019) Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt. Viccon Modern Industry. Surabaya
- Muchlisin Riadi. Pelatihan Kerja (Pengertian, Tujuan, Jenis, Aspek, Syarat dan Prinsip). Kajianpustaka.com. Published November 22, 2020. Accessed July 22, 2023.
- Samsudin H. Sadili 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia: Bandung
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE-YKPN
- Sulistiyani A. T., & Rosidah. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Sutrisno (2009). "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan".JMK, Vol 17
- Widodo, E.S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.