

**JUDUL : PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT. GULANG MEDICA INDAH PEKANBARU.**

**PENULIS : PUTRI WIDASARI**

**ANGGOTA : DR. HJ. SRI INDARTI, SE., M.SI**  
**RIO J.M. MARPAUNG, SE., MM**

**EMAIL : [putri.widasari.unri@gmail.com](mailto:putri.widasari.unri@gmail.com)**

### **ABSTRACT**

#### **DISCIPLINE INFLUENCE AND TRAINING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN DEPARTEMENT OF SALES AT PT. GULANG MEDICA INDAH PEKANBARU**

**By:**

**PUTRI WIDASARI**

The purpose of this research is to find out discipline influence and training on employee productivity in departement of sales at PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

Population in this research is all employee departement of sales at PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Sample which is taken is done with making all of population to be respondents and there are 31 people. Data source from primary data and secondary data. Technique of collecting data in this research are through a questionnaire and an interview. Analysis method which is used quantitative descriptive method that use multiple linear regression constructively SPSS program version 19.

Result show that variable discipline influential positive significant and variable is more dominant about employees productivity of sales at PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Training influential positive and significantly to productivity employees of sales PT. Gulang medica indah pekanbaru. Simultaneous test shows that variable of discipline and training has significant influence depends on employees productivity of sales at PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru describe of value is 0,995 R. Discipline and training variables only can be explained by productivity variable amount to 99% while are not remaining 1% is explained by other variables which are not examined in this study.

**Keywords :** Discipline, Trainning, Employee Productivity

## I. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang bermutu merupakan faktor produksi sentral yang merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis. Untuk menghasilkan karyawan yang profesional dan memiliki integritas yang tinggi diperlukan acuan diantaranya disiplin dan pelatihan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru adalah perusahaan penyalur alat-alat kesehatan. Untuk melihat produktivitas pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru, dapat dilihat dari tingkat penjualan perusahaan. Adapun tingkat penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1.: Hasil Penjualan Tahun 2007 – 2011 dilakukan Karyawan Bagian Penjualan Barang PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. (Rupiah)**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Produktivitas Karyawan
1	2007	26	4.000.000.000	2.962.000.000	113.923.076
2	2008	28	4.500.000.000	3.838.000.000	137.071.428
3	2009	30	5.500.000.000	5.103.100.000	170.103.333
4	2010	31	6.500.000.000	4.930.110.000	159.035.806
5	2011	31	6.850.000.000	4.200.142.000	135.488.451

*Sumber: PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru 2012*

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa tingkat penjualan barang yang dilakukan oleh karyawan dibagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru tidak mencapai target. Tahun 2007, 2008 dan 2009 realisasi penjualan mengalami peningkatan yang signifikan namun dua tahun terakhir yakni 2010 dan 2011 realisasi penjualan mengalami penurunan.

Agar perusahaan mendapatkan hasil yang optimal dari karyawan, perusahaan juga harus dapat memberikan pembinaan yang baik untuk karyawan, dengan cara meningkatkan sikap disiplin yang tinggi dan pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya sikap disiplin yang tinggi dari karyawan akan lebih bisa bertanggung jawab dengan apa yang dibebankan kepadanya, dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan.

Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru dapat dilihat melalui tingkat kehadiran karyawan dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 pada tabel dibawah :

**Tabel 1.2: Tingkat kehadiran karyawan bagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru Tahun 2007-2011**

Tahun	Jumlah rata-rata hari kerja/orang/tahun	Jumlah kehadiran hari kerja/orang/tahun	Tingkat kehadiran rata-rata/orang/tahun
2007	280	266	95,00%
2008	280	260	92,85%
2009	280	261	93,21%
2010	280	255	91,07%
2011	280	263	93,92%

Sumber: PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru 2012

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah selama 5 tahun mengalami fluktuatif dengan absensi yang cukup tinggi.

Indikator lain yang menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kecerobohan yang sering terjadi pada karyawan bagian penjualan meliputi kesalahan administrasi dalam penginputan harga barang, pengiriman barang tidak dilaksanakan tepat waktu sesuai kontrak dan karyawan membuat rencana kerja yang tidak lengkap dari kegiatan yang ada didalam marketing bisnis (program penjualan dan promosi). Karena masih seringnya terjadi kecerobohan pada karyawan bagian penjualan maka kepercayaan konsumen berkurang terhadap perusahaan karena tidak terkejanya target untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan target penjualan pun tidak terpenuhi serta omset perusahaan pun akan menurun, karena omset perusahaan adalah wujud dari produktifitas karyawan. Akibat rencana kerja yang tidak lengkap membuat karyawan tidak menguasai *planning* kerja tersebut. Untuk meminimalisir kecerobohan yang terjadi pada karyawan bagian penjualan maka perusahaan harus melakukan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Diharapkan dengan diadakan pelatihan-pelatihan oleh pihak perusahaan maka akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan, misalnya dalam melaksanakan tehnik pekerjaan bisa lebih bervariasi (tidak monoton), mendapatkan pengalaman yang baru, keterampilan yang baru, dan pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa pelatihan yang diadakan di PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru dari tahun 2007-2011 ‘ serta target dan realisasi diadakannya pelatihan tersebut.

**Tabel 1.3 Pelatihan yang diadakan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru untuk karyawan bagian penjualan.**

Pelatihan	Pelatihan yang diadakan (jumlah) per tahun									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Keterampilan	4 Kali	3 Kali	4 Kali	4 Kali	5 Kali	4 Kali	6 Kali	5 Kali	6 Kali	6 Kali
Manajemen Tingkat Dasar	4 Kali	2 Kali	4 Kali	3 Kali	5 Kali	4 Kali	6 Kali	4 Kali	6 Kali	5 Kali
Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Seminar	4 Kali	3 Kali	4 Kali	3 Kali	5 Kali	4 Kali	6 Kali	4 Kali	6 Kali	4 Kali

*Sumber: PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru 2012*

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat dari data pelatihan yang diadakan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru bahwa rata-rata pelatihan belum sesuai target yang diinginkan perusahaan. Namun realisasinya sudah cukup tinggi. Pelatihan – pelatihan yang diadakan perusahaan seharusnya meningkatkan produktivitas karyawan , namun kenyataannya produktivitas karyawan menurun. Berarti pelatihan belum efektif dilakukan dan pelatihan yang dilakukan kurang tepat sasaran. Namun perusahaan tetap berusaha agar terjadinya peningkatan jumlah pelatihan tiap tahunnya karena manfaat pelatihan yang sangat besar yaitu salesman akan jauh lebih terampil dalam kecakapan, negoisasi, promosi dan lebih mampu dalam menentukan kebijakan strategi pemasaran barang.

**Tabel 1.4 Peserta yang mengikuti pelatihan yang diadakan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru untuk karyawan bagian penjualan.**

Pelatihan	Jumlah peserta pelatihan (orang)									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Keterampilan	15	12	17	15	19	18	21	19	22	20
Manajemen Tingkat Dasar	15	13	17	15	19	19	21	20	22	21
Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Seminar	15	14	17	15	19	17	21	18	22	21

*Sumber: PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru 2012*

Tabel 1.4 dilihat bahwa ada beberapa peserta pelatihan yang tidak mengikuti pelatihan dikarenakan izin dan sakit sehingga tidak dapat hadir dalam pelatihan yang diadakan perusahaan dan ada beberapa karyawan yang tidak disiplin yaitu ketika pelatihan sudah dimulai ‘masih ada beberapa karyawan yang berada dikantin dan karyawan yang terlambat masuk. Proses rekrutmen karyawan yang mengikuti pelatihan ditunjuk langsung oleh pimpinan dan dilakukan secara bergilir dikarenakan pelatihan dilakukan pada hari kerja, jadi karyawan hanya beberapa saja yang mengikuti pelatihan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat tema ini sebagai bahan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru” .

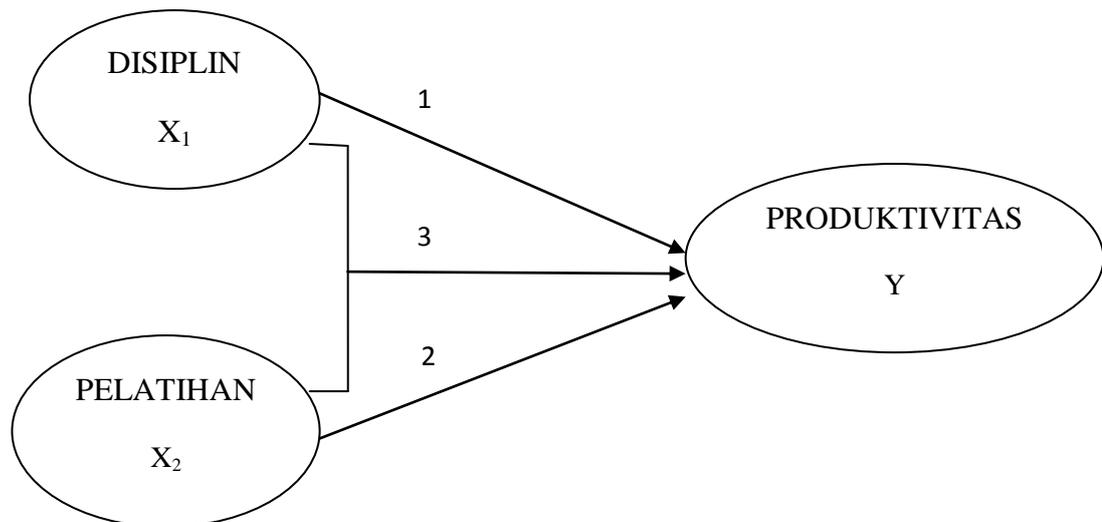
**b. Perumusan Masalah**

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT.Gulang Medica Indah Pekanbaru?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru?
3. Apakah disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru?

**c. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

**d. Kerangka Pemikiran**



Sumber : Sumarsono (2003:3)

**e. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
2. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

3. Diduga disiplin dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

### **a. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru, alamat kantor Jalan hang tuah No. 28A Pekanbaru dan alamat gudang farmasi serta administrasi Jalan bahana Gg. Pelangi No. 16 Tangkerang Pekanbaru.

### **b. Jenis dan sumber data**

- a. Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa:

Data kuantitatif, yaitu data-data yang berupa angka-angka, skala-skala, tabel, formula dan sebagainya. Seperti data target penjualan, data realisasi penjualan, jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan dan tingkat pelaksanaan pelatihan.

- b. Sumber data:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan dan permasalahan disiplin, pelatihan dan kinerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi berupa catatan, buku-buku, makalah dan laporan-laporan yang berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan, data kecerobohan kerja karyawan, jenis pelatihan, tingkat penjualan perusahaan serta sejarah organisasi dan strukturnya

### **c. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bertugas di PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru bagian penjualan berjumlah 31 orang. Menurut **Samarsono (2004:307)** apabila populasi kurang dari 100 orang, maka pengambilan sampel dapat menggunakan metode sensus, dimana menurut metode ini seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

### **d. Teknik Pengumpulan data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah

- a. Kuesioner atau angket adalah mengedarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan bagian penjualan guna mendapatkan data yang lebih baik.
- b. Wawancara atau interview adalah melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait seperti Direktur perusahaan, staff, sales dan lain-lain.

## e. Metode Analisis Data

### 1. Metode Deskriptif

Menggunakan metode deskriptif yaitu penganalisaan data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori terkait kemudian ditarik kesimpulan serta menggunakan metode kuantitatif yaitu metode persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (statistical package for social science versi 17). Pengujian yang akan dilakukan yaitu:

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid bisa dilakukan dengan beberapa cara, yaitu jika *corrected item – total correlation* > 0,3. (Suliyanto, 2006:149)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Formula yang digunakan untuk menguji reabilitas suatu instrumen bisa dilihat dari *Crobach's Alpha*, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Crobach's Alpha* minimal 0,6. (Muhidin, 2007:37)

### 2. Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut: (Hasan, 2002:117).

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

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Berganda atau Parameter yang akan Dihitung

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Pelatihan

e = Error

### Metode regresi berganda dilakukan pengujian dengan: Uji Signifikansi Serentak/Simultan (uji F)

Uji F untuk menguji apakah variabel bebas secara bersamaan (simultan) atau menyeluruh berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F menurut Algifari (2000:77) dengan rumus:

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

R = Koefisien Determinasi Berganda  
n = Jumlah sampel  
k = Jumlah variabel independent( uji parameter)

Dengan ketentuan:

- Ho:  $\beta_1=\beta_2$ , tidak ada pengaruh variabel bebas X1 dan variabel bebas X2 terhadap variabel Y.
- Ha:  $\beta_1\neq\beta_2$ , ada pengaruh variabel bebas X1 dan variabel bebas X2 terhadap variabel terikat Y

Ho diterima jika t hitung kecil dari t tabel

Ha diterima jika t hitung besar dari t tabel

### Uji Signifikansi Individu/Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t menurut **Algifari (2000:69)** dengan rumus:

$$T_i = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

Ti = T<sub>hitung</sub> masing-masing variabel bebas Xi .

bi = koefisien regresi variabel bebas Xi .

sbi = standar error variabel bebas Xi .

Dengan ketentuan:

- Ho = jika  $\beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha = jika  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho diterima jika t hitung lebih kecil dari t tabel

Ha diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Koefisien determinasi menurut **Djarwanto dan Pangestu S. (1993:350)** dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1.Y + b_2 \sum X_2.Y + b_3 \sum X_3.Y}{\sum Y^2}}$$

Di dalam pengukuran terhadap masing-masing variabel, penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden. Adapun untuk menganalisa hasil kuesioner digunakan skala likert dimana jawaban yang tersedia diberi bobot nilai. (**Ridwan, 2005:12**)

Nilai tertinggi diberi bobot nilai 5 dan nilai terendah diberi bobot nilai 1 pilihan berdasarkan kenyataan atau realita yang terjadi. Dari hasil skor ini dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS Windows (*Statistical Package For Social Sciences Versi 19*) yang dipandang dapat memberikan hasil yang cukup akurat dan valid.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Analisis disiplin

Tanggapan responden tentang kedisiplinan karyawan bagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel :Tanggapan responden tentang disiplin karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.**

No	Indikator	Skor	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata	Kriteria
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	Skor	25	44	36	4	1	110	3,55	Setuju
2	Harus hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja.	skor	55	52	12	4	1	124	4	Setuju
3	Melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan.	skor	10	40	45	6	1	102	3,29	Kurang Setuju
4	Memeriksa ulang pekerjaan yang telah dikerjakan untuk menghindari kesalahan.	skor	0	20	30	16	8	74	2,39	Tidak Setuju
5	Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan kecerobohan kerja berulang-ulang.	skor	5	44	30	18	0	97	3,13	Kurang Setuju
6	Masalah atau konflik dengan rekan kerja tidak berpengaruh pada pekerjaan saya.	skor	10	40	48	6	0	104	3,35	Kurang Setuju
7	Selalu menciptakan kerjasama dan saling menghargai sesama rekan kerja.	skor	5	60	42	2	0	109	3,52	Setuju
<b>Rata-rata disiplin</b>								<b>3,32</b>	<b>Kurang Baik</b>	

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan penegakan disiplin karyawan penjualan PT. Gulang Medica Indah kurang baik dan harus ditingkatkan lagi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan perusahaan dan memeriksa kembali tugas yang dikerjakan sehingga dapat mendorong terwujudnya tujuan perusahaan.

## b. Analisis Pelatihan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pelatihan untuk karyawan bagian penjualan yang diadakan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel: Tanggapan responden tentang pelatihan karyawan bagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.**

No	Indikator		Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata	Kriteria
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan dalam bekerja.	Skor	5	44	54	2	0	105	3,39	Kurang Setuju
2	Pelatihan memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan atau skill.	skor	10	44	51	2	0	107	3,45	Setuju
3	Pelatihan mampu meningkatkan keterampilan untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan.	skor	15	28	57	4	0	104	3,35	Kurang Setuju
4	Pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.	skor	10	40	45	6	1	102	3,29	Kurang Setuju
5	Pelatihan mampu memberikan ide-ide perbaikan dalam pekerjaan.	skor	5	40	54	4	0	103	3,32	Kurang Setuju
6	Pelatihan memberikan dampak positif kemajuan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik.	skor	15	48	33	8	1	105	3,39	Kurang Setuju
7	Pelatihan membuat waktu penyelesaian pekerjaan yang semakin cepat.	skor	5	44	30	18	0	97	3,13	Kurang Setuju
<b>Rata-rata pelatihan</b>									<b>3,33</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa pelatihan yang diadakan perusahaan kurang baik . Dapat dilihat dari jawaban responden dimana pelatihan kurang mampu menambah ilmu wawasan karyawan dalam bekerja, pelatihan juga belum mampu menyelesaikan permasalahan yang sering timbul pada karyawan bagian penjualan ini dan juga pelatihan belum bisa memberikan ide-ide nya untuk menyelesaikan masalah. Dengan demikian pelatihan yang diberikan perusahaan belum memberikan dampak positif bagi kemajuan kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

**c. Analisis Produktivitas**

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai produktivitas pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel : Tanggapan responden tentang produktivitas pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.**

No	Indikator		Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata	Kriteria
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Karyawan memberikan hasil kerja berkualitas terhadap perusahaan.	Skor	5	44	54	2	0	105	3,39	Kurang Setuju
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai hasil kerja yang diinginkan perusahaan.	skor	10	36	57	2	0	105	3,39	Kurang Setuju
3	Karyawan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan.	skor	5	48	45	6	0	104	3,35	Kurang Setuju
4	Puas dengan peningkatan hasil kerja karyawan.	skor	0	24	60	10	0	94	3,03	Kurang Setuju
5	Karyawan mampu mengatur ,merencanakan pekerjaan yang akan dikerjakan untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.	skor	20	20	60	4	0	104	3,35	Kurang Setuju
6	Karyawan memahami dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang semakin baik.	skor	15	48	33	8	1	105	3,39	Kurang Setuju
7	Karyawan bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja secara efektif.	skor	10	52	45	2	0	109	3,52	Setuju
<b>Rata-rata produktivitas</b>								<b>3,34</b>	<b>Kurang Baik</b>	

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru adalah kurang baik. Dimana karyawan bagian penjualan belum memberikan hasil kerja yang berkualitas terhadap perusahaan, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai hasil kerja yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian perusahaan belum puas dengan hasil kerja karyawan karena hasil penjualan yang menurun dalam dua tahun terakhir.

#### d. Analisis Regresi Berganda

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap produktivitas. Dimana produktivitas (Y) merupakan variabel dependen dipengaruhi oleh disiplin (X1) dan pelatihan (X2) yang merupakan variabel independennya.

**Tabel Hasil Analisis regresi berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.087	.063		1.371	.181
disiplin	.621	.145	.631	4.283	.000
pelatihan	.355	.143	.366	2.486	.019

a. *Dependent Variable* : Produktivitas

*Sumber* : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.8 diatas didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,087 + 0,621 X_1 + 0,355 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan  $b_1$  dan  $b_2$  bernilai positif artinya apabila variabel bebas  $X_1$  (disiplin) dan  $X_2$  (pelatihan) ditingkatkan akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikat yakni produktivitas (Y). Dari masing-masing koefisien regresi dapat diartikan :

1. Konstanta sebesar 0,087 menyatakan bahwa jika  $X_1$  (disiplin) dan  $X_2$  (pelatihan) konstan maka produktivitas sebesar 0,087.
2. Apabila  $X_1$  (disiplin) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel produktivitas sebesar 0,621 dengan asumsi  $X_2$  adalah konstan.
3. Apabila  $X_2$  (pelatihan) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel produktivitas sebesar 0,355 dengan asumsi  $X_1$  adalah konstan.

Variabel disiplin ( $X_1$ ) merupakan variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru sebesar 0,621.

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut disajikan data hasil uji parsial:

**Tabel Hasil Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	t-tabel
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.087	.063		1.371	.181	
DISIPLIN	.621	.145	.631	4.283	.000	1,699
PELATIHAN	.355	.143	.366	2.486	.019	

a. *Dependent Variable* : Produktivitas

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian.

Sampel yang digunakan sebanyak 31 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan  $df = 31 - 2$  atau  $df = 29$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1,699, dengan kriteria pengujian :

- Jika t hitung > t tabel, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y
- Jika t hitung < t tabel, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

### **1. Disiplin (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 5.2.6 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari uji t untuk disiplin yang menghasilkan t hitung = 4,283 lebih besar dari nilai t tabel = 1,699. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Hal ini dikarenakan tingkat disiplin pada karyawan penjualan di PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru tergolong berpengaruh yang mengakibatkan produktivitas karyawan pun menjadi kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin merupakan faktor penentu yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

### **2. Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 5.2.6 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari uji t untuk pelatihan yang menghasilkan t hitung = 2,486 lebih besar dari nilai t tabel = 1,699. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Hal ini dikarenakan pelatihan pada karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru tergolong berpengaruh yang mengakibatkan produktivitas karyawan bagian penjualan pun menjadi kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan faktor penentu produktivitas karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

## **Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.**

**Tabel ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.562	2	3.781	1371.039	.000 <sup>a</sup>
Residual	.077	28	.003		
Total	7.639	30			

a. Predictors: (Constant), pelatihan, disiplin

b. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber:* Data Olahan Hasil Penelitian

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel ini memperlihatkan hasil uji- F yang menghasilkan F hitung = 1371,039 lebih besar dari F tabel = 3,340. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Hal ini dikarenakan disiplin dan pelatihan pada karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru yang tergolong berpengaruh yang mengakibatkan tingkat produktivitas karyawan bagian penjualan pun menjadi kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dan pelatihan merupakan faktor penentu produktivitas karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

### **Kontribusi Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Semakin besar nilai determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

**Tabel Kontribusi Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 <sup>a</sup>	.990	.989	.05251

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Pada tabel tersebut, terdapat R dan R Square. R menunjukkan keeratn hubungan antar variabel disiplin ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas (Y). Sedangkan R Square menunjukkan kemampuan dari variabel disiplin ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) dalam menerangkan produktivitas (Y). Nilai R sebesar 0,995 berdasarkan standar kategori Guilford tergolong sangat tinggi atau memiliki pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,990 artinya kemampuan dari variabel disiplin dan pelatihan dalam menerangkan produktivitas sebesar 99 % sedangkan sisanya sebesar 1 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**e. PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga disiplin dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru “ dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat **Sumarsono (2003:3)** yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja dan pelatihan.

“Diduga disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru” dapat diterima. Peningkatan disiplin kerja berupa disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap prioritas kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan.

“Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru “ dapat diterima. Pelatihan yang terdiri dari metode materi pelatihan , kualitas pelatih dan frekuensi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

“Diduga disiplin secara parsial berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru” dapat diterima. Dimana variabel disiplin mempengaruhi produktivitas sebesar 0,621 dan variabel pelatihan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,355.

Berdasarkan tanggapan 31 orang responden terhadap disiplin dan pelatihan diperoleh hasil dengan kategori kurang baik. Artinya secara umum disiplin dan pelatihan yang diterapkan perusahaan kurang mampu memberikan dampak positif

bagi produktivitas karyawan bagian penjualan padahal disiplin dan pelatihan mempengaruhi produktivitas sebesar 99 % sedangkan sisanya sebesar 1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru berada pada kategori kurang baik, beberapa hal yang harus diperhatikan atau ditingkatkan seperti hasil kerja karyawan yang harus sesuai target perusahaan. Selanjutnya tanggapan responden terhadap disiplin kerja karyawan bagian penjualan PT Gulang Medica Indah Pekanbaru berada pada kategori kurang baik dan beberapa hal yang harus diperhatikan atau ditingkatkan lagi seperti tingkat kecerobohan karyawan yang harus di minimalisir seperti harus sering memeriksa ulang pekerjaan yang telah dikerjakan untuk menghindari kesalahan dan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Begitu juga tanggapan responden terhadap pelatihan yang dilakukan karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru berada pada kategori kurang baik dan hal yang harus diperhatikan lagi yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan harus lebih memberikan pengetahuan dalam ide-ide perbaikan dalam penyelesaian pekerjaan agar pekerjaan cepat selesai sesuai target dan ketentuan.

#### **IV. PENUTUP**

##### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Secara deskriptif, disiplin karyawan bagian penjualan di PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru rata-rata dalam kondisi kurang baik. Sebagian besar karyawan bagian penjualan belum memiliki kesadaran untuk menegakkan disiplin kerja. Disiplin itu mencakup absensi kehadiran tepat waktu, mengerjakan pekerjaan tepat waktu, menghindari kecerobohan berulang-ulang dalam kerja, tidak menciptakan konflik dengan rekan kerja. Secara kuantitatif bahwa disiplin merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas karyawan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
2. Secara Deskriptif, pelatihan karyawan bagian penjualan di PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru rata-rata dalam kondisi kurang baik. Bagi beberapa karyawan' pelatihan belum mampu meningkatkan pengetahuan karyawan secara luas dalam hal strategi penjualan dan belum mampu meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang semakin cepat sesuai target. Secara kuantitatif bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
3. Secara deskriptif, produktivitas karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru rata-rata dalam kondisi kurang baik, beberapa

karyawan belum mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan terlihat dari penjualan yang tidak mencapai target serta menurunnya tingkat penjualan dalam dua tahun terakhir.

4. Nilai R sebesar 0,995 tergolong sangat tinggi atau memiliki pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,990 artinya kemampuan dari variabel disiplin dan pelatihan dalam menerangkan produktivitas sebesar 99 % sedangkan sisanya sebesar 1 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**b. Saran**

1. Disiplin kerja yang merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan, maka disiplin harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi, seperti meminimalisir kecerobohan-kecerobohan yang sering terjadi pada karyawan bagian administrasi penjualan ,karyawan harus lebih teliti dalam menginput harga barang ,pengiriman barang harus dilaksanakan tepat waktu sesuai kontrak dan karyawan harus membuat rencana kerja yang lengkap dari program penjualan dan promosi.Perusahaan harus menjaga kepercayaan konsumen dan komitmen terhadap kontrak dan target.
2. Hal yang lebih diperhatikan dalam pelatihan adalahpelatihan harus lebih berkualitas dan materi pelatihan pun harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang didalamnya mencakup pengetahuan-pengetahuan yang mampu menjadi modal karyawan untuk berdaya saing dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pelatihan yang mampu menciptakan ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi karyawan bagian penjualan ,dengan begitu produktivitas kerja karyawan bagian penjualan akan meningkat.
3. Kemampuan dari variabel disiplin dan pelatihan dalam menerangkan produktivitas sebesar 99 % sedangkan sisanya sebesar 1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hendaknya peneliti berikutnya meneliti variabel lain yang mempengaruhi produktivitas seperti motivasi, kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asbahul, Ulum, 2010. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar. Blitar : Skripsi S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri.
- Budiono, P. Sugeng , Dwi Tanto dan Sri Murni Dewi, 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang, Jurnal Sipil, Volume 6, No. 1-2012 ISSN 1978-5658.
- Citradi,Aulia Martha, 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Malang. Malang : *Other Thesis University Muhammadiyah Malang.*

- Fitriatin, Darma Tintri ,2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya Depok Jawa Barat, Karya Ilmiah: Universitas Gunadarma.
- Fuanida, Afni, 2012. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang, [http://ejournal-s1.undip.ac.id/index. Php/jiab/article/view/837](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/837), Volume 1, Nomor 1.
- Hariandja, Marihot T.E., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan Ketiga PT. Grasindo.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung.
- Isyandi B., 2004. Manajemen Sumber daya Manusia dalam Prespektif Global. Pekanbaru : UNRI Press.
- Kembuan, Eddy ,2011. Hubungan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado, Jurnal Pendidikan tekhnologi dan Kejuruan, Volume 2, Nomor 2, Hal. 59-70, Sept. 2011.
- Mangkuprawira, A.A., Anwar Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Cetakan Pertama Refika Adimata.
- Mapparenta, 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Economic Resources* , ISSN. 0852-1158, Vol. 11 No.30.
- Martoyo, E., 2002. Sisem Imbalan dan Pengembangan Organisasi. Alih Bahasa Hasni Prawiro. Jakarta: LPPM.
- Muhidin, Sambas Ali dan Marwan Abdurrahman. 2007. Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian .Bandung : CV Pustaka Setia.
- Nawawi, Hadari. 2005. Kepemimpinan yang Efektif. Edisi keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohardiwiryo, B, Siswanto, 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak J., Payaman, 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta :Lembaga Penerbitan FE. UI
- Sinungan, Muchdarsyah, 2007. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Edisi kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, Sonny, 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan. Jember: Graha Ilmu
- Suryana , 2003. Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses.. Jakarta: Salemba Empat.

- Swasta, Basu, 2008. Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Modern Edisi Ketiga). Yogyakarta: Liberty.
- Syadam, Gouzali, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management). jilid 2. cetakan ke-2. Jakarta: PT Gunung Agung
- Tu'u, T., 2004. Peran Disiplin, Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: PT Gramedia.
- Zaqiyah, Yuyun Nur, 2007. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pasific Presstress Di Sidoarjo, Sidoarjo: Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.