

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. THAMRIN
BROTHER'S (YAMAHA SENTRAL) PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Muhammad Satrya Cahyadi

Nim : 212013241

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2017

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. THAMRIN
BROTHER'S (YAMAHA SENTRAL) PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Muhammad Satrya Cahyadi

NIM : 212013241

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Satrya Cahyadi

NIM : 212013241

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, februari 2017



Muhammad Satrya Cahyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja
Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha
Sentral) Palembang

Nama : Muhammad Satrya Cahyadi

NIM : 212013241

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....2017
Pembimbing,



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN : 0027086001

Mengetahui,
Dekan
u.B. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN : 0216057001

Motto :

"Kalau kalian masih suka mengeluh dan kurang bersyukur berarti hidup kalian kurang greget."

"Saya bukan mahasiswa yang baik, Tapi saya sangat menghargai waktu dan semua proses belajarnya."

"RIGHT PERSON, WRONG TIME. I HATE THAT"

"LOVE YOURSELF!!!"

Dengan Cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

❖ *Kedua Orang Tua*

❖ *Drs. Suryud Abadi Ms.i*

❖ *Nurlela SP,d*

❖ *Adik ku Tercinta*

❖ *Indah Elyunita Putri Abadi*

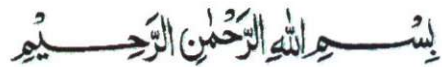
❖ *Muhammad Sya'ban Azhari*

❖ *Keluarga ku Tercinta*

❖ *Edy Liswani SE Ms.i*

❖ *Almamaterku yang Kubanggakan*

❖ *Teman-teman SDN 96, SMPN 35,
SMKN 2, YES^{4th}, Kuliah, KKN Posko
148.*



PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktitas Kerja Karyawan Pt. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen SDM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edy Liswani S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak H. Drs. Aly Abdurrahman, M.Si, selaku Pembimbing Akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Kedua Orang Tua ku tercinta terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kami untuk kuliah demi mendapatkan gelar sarjana, jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi kami akan berusaha untuk menjadi anak-anak yang sukses.
8. Sahabat-sahabat yang selalu ada dibelakangku yaitu : Anwar Saputra, Wahyu, Hamdan, Serly Febrianti, Dewi Sukria, Lisa Agustiana, Dewi Yuliana, Dimassuhendro A.M, Anita, Netri Yani, Maulina Agutita, Risky Arwendi, M. Romegi, Chana Dwi Pratami, Rezki Irawan, Mellyana Anggraini, Mirza Yuki, Hendi Febrianto, M. Apri Saputra, Mario Fitrah, M. Romi, Aditia Rivando, M. Adhityawarman Nugraha, Ilham Noprana, Ahmad Zen Syukri, Mardial Aidillah, M. Imam Setiawan, Reza Kurniawan, Ardani, Gigih Septiawan, Azis Fachrurozi, Andre Aggassi, Khadafi Kurniansyah, Angga Saputra, Mardiah Riantini, Fitri Febiani, Riri Dayanti, Edi Kurniawan, Icha, Safna, M. Ilham Darmawi, Aditya Pratiyaksa, Siti Komariah, Mifta Saputra, dan sahabat-sahabat lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, januari 2017

Muhammad Satria Cahyadi

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACK.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Sebelumnya.....	12
B. Landasan Teori	13
1. Produktivitas Kerja	13
2. Pelatihan Kerja.....	17
3. Disiplin Kerja.....	22
C. Hipotesis	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30

C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Faktor-faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja	5
Tabel 2. Penelitian Sebelumnya	12
Tabel 3. Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel 4. Jumlah Sampel Penelitian	31
Tabel IV.1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel IV.5. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	47
Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	48
Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	48
Tabel IV.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel IV.9. Hasil Tanggapan Responden.....	50
Tabel IV.10. Hasil Tanggapan Responden.....	51
Tabel IV.11. Hasil Tanggapan Responden.....	53
Tabel IV.12. Hasil Tanggapan Responden.....	53
Tabel IV.13. Hasil Tanggapan Responden.....	54
Tabel IV.14. Hasil Tanggapan Responden.....	54
Tabel IV.15. Hasil Tanggapan Responden.....	55
Tabel IV.16. Hasil Tanggapan Responden.....	56
Tabel IV.17. Hasil Tanggapan Responden.....	57
Tabel IV.18. Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV.19. Hasil Uji F (Simultan).....	59
Tabel IV.20. Hasil Uji T (Parsial).....	60
Tabel IV.21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Thamrin Brothers Palembang.....	35
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner
Lampiran : Tabulasi
Lampiran : Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja
Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
Lampiran : Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja
Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
Lampiran : Hasil Uji T (Parsial)
Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden
Lampiran : Surat Keterangan Riset
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran : Sertifikat AIK
Lampiran : sertifikat TOEFL
Lampiran : sertifikat KKN
Lampiran : Biodata Penulis
Lampiran : Tabel R, T, F

ABSTRAK

Muhammad Satrya Cahyadi / 212013241 / 2017/ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. Penelitian ini yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 300-301, Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Metode sampel yang digunakan adalah metode sampel total atau sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (23,009) > F_{tabel} (4,100)$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), secara simultan. $t_{hitung} (4,476)X_1 > t_{tabel} (1,661)$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), secara parsial. Dan $t_{hitung} (0,857)X_2 < t_{tabel} (1,661)$. Berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), secara parsial.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Muhammad Satrya Cahyadi / 212013241 / 2017/ The influence of Job Training and Work Discipline toward Employee's Performance at PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang.

This research is formulated whether or not there was a significant influence of Job Training and Work Discipline toward Employee's Performance at PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. This research is aimed at figuring out the significant at PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. The research location was on Jendral Sudirman street No. 300-301, Palembang. The Variables of this research were job training, work discipline and employee's performance. There were 40 respondents. The sampling method that the researcher and used was total or cencus sampling method. Primary data and secondary data were used as the data sources. In collecting the data, the researcher used interview and questionarries. Qualitative – quantitative analysis used in this research. In analyzing the data, the researcher used multiple linear regression. The result showed that $F_{count} (23,009) > F_{table} (4,100)$ which means that H_0 was rejected and H_a was accepted. In other words, there was significant influence between job training (X_1) and work discipline (X_2) toward employee's performance (Y) simultaneously, whiles $t_{count} (4,476) X_1 > t_{table} (1,661)$, which means that H_0 was rejected and H_a was accepted. In practice, there was significant influence between job training (X_1) and employee's performance (Y), partiall, and $t_{count} (0,857) X_1 < t_{table} (1,661)$, which means that H_0 was accepted and H_a was rejected. In the research, there was no significant influence between work discipline (X_2) and employee's performance (Y) partially.

Keywords : Job Training, Work Discipline, Employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi pada era globalisasi sekarang ini semakin maju. Salah satunya dilihat dari sarana transportasi yang ada saat ini, khususnya untuk transportasi darat sendiri. Dapat dilihat beragam jenis sarana transportasi seperti bus, mobil dan sepeda motor. Keadaan ini menjadi suatu peluang untuk pelaku bisnis di dalam menyediakan berbagai macam sarana transportasi.

Perkembangan otomotif khususnya motor di Indonesia dari berbagai merk sangat pesat. Persaingan antar produsen motor pun semakin tak bisa dihindari. Semakin tingginya tingkat mobilitas masyarakat, semakin tinggi pula penggunaan alat-alat transportasi di Indonesia. Salah satu yang digemari oleh kebanyakan warga Indonesia adalah sepeda motor. Berbagai produk dan merk sepeda motor dengan harga yang bervariasi semakin banyak membanjiri pasar otomotif, sehingga fenomena seperti ini sedikit demi sedikit dapat menggeser minat konsumen dalam membeli produk dari produsen sebelumnya. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu perusahaan manufacturing yang bergerak dibidang otomotif sejak lama adalah PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing dengan berbagai cabang dikota-kota besar yang ada di Indonesia, PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral)

Palembang adalah salah satunya. Dalam dunia otomotif, cara kerja karyawan bagian staf teknisi dan sales produk barang pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) kota Palembang diberikan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) kerja yang sangat baik karena karyawan pada staf ini merupakan jantung utama pada perusahaan manufacturing. SOP (*Standar Operasional Prosedur*) kerja ini diberikan dengan tujuan supaya karyawan pada staf teknisi dan pemasaran ini bisa mendapatkan pelatihan dan disiplin kerja yang baik sehingga karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang menerapkan sistem kerja dengan standar perusahaan daerah pada umumnya. Dimana jam kerja diterapkan pukul 08.30 WIB sampai dengan pukul 16.30 WIB. Istirahat kerja dimulai dari pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Namun, berbeda jam istirahatnya pada hari jum'at yaitu dimulai pukul 11.30 WIB sampai dengan 13.30 WIB. Peraturan ini sengaja diterapkan oleh PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang dengan tujuan supaya semua karyawan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik dengan pelatihan dan disiplin kerja yang efektif dan efisien menurut narasumber.

Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Faktor-faktor produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, semangat kerja dan lingkungan, menurut Wibowo (2014 : 94).

Secara konseptual, menurut Blecher (dalam Wibowo 2014 : 93) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan, menurut Wibowo (2014 : 94).

Produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan yang minim dalam melaksanakan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) karena karyawan ini baru direkrut perusahaan dan belum mendapatkan pelatihan. Selain itu juga semangat kerja karyawan yang terkadang naik turun karena di tanggal-tanggal tertentu di akhir bulan keadaan konsumen yang datang untuk service motor hanya mencapai 40 motor perhari dan belum lagi penjualan barang dan jasa yang sepi. Kondisi ini berbanding terbalik pada tanggal di awal bulan dimana konsumen yang datang untuk service motor bisa mencapai 70 motor perhari. Belum lagi lingkungan kerja di sub bagian service motor

yang berantakan serta alat-alat *special tools* tidak ditempatkan pada tempat yang sebenarnya dan cahaya lampu penerangan yang kurang baik.

Berdasarkan wawancara sementara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan di PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari efektivitas kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Dalam jangka waktu 1 bulan kerja dengan mengoprasikan jalannya SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang telah ditetapkan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang, target penjualan barang dan jasa yang ditetapkan perusahaan untuk setiap karyawan bagian teknisi adalah sebesar Rp.20.000.000,- sampai dengan Rp.34.000.000,- Dimana target sebesar Rp.20.000.000 untuk pencapaian karyawan yang baru direkrut perusahaan dan target sebesar Rp.34.000.000,- untuk pencapaian karyawan teknisi yang senior. Untuk karyawan bagian *sales*, target penjualan motor yang telah ditetapkan perusahaan untuk setiap karyawan adalah sebesar Rp.100.000.000,- sampai dengan Rp.200.000.000,- per bulan. Dimana target penjualan motor sebesar Rp.100.000.000,- itu diperuntukan kepada karyawan yang baru direkrut dan Rp.200.000.000,- diperuntukan kepada karyawan yang sudah senior.

Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan, karyawan teknisi yang baru direkrut perusahaan hanya bisa mencapai target jasa dan penjualan *spare part* sebesar Rp.10.000.000,- dimana Rp.3.000.000,- untuk jasa dan Rp.7.000.000,- untuk

penjualan *spare part*. Karyawan pada bagian teknisi yang sudah senior pun hanya bisa mencapai 80% dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Selanjutnya karyawan bagian sales, karyawan pada bagian penjualan motor (*sales*) ini hanya mampu menghasilkan penjualan sebesar Rp.75.000.000,- sampai dengan Rp.150.000.000,- saja. Dimana penjualan sebesar Rp.75.000.000,- itu dihasilkan dari karyawan yang baru direkrut perusahaan dan penjualan sebesar Rp.150.000.000,- ini dihasilkan oleh karyawan yang sudah senior.

Belum maksimalnya efektivitas dan efisiensi waktu dari produksi di atas menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang yang memiliki produktivitas kerja yang rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Faktor faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang.

No	Faktor faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang.	Jumlah jawaban	Persentase (%)
1.	Pelatihan	7	35%
2.	Disiplin	6	30%
3.	Semangat kerja	3	15%
4.	Kemampuan	2	10%
5.	Ketrampilan	2	10%
	Total	20	100%

Sumber : Penulis, 2016

Observasi yang peneliti lakukan pada bulan Desember 2016 ini bertujuan untuk mengetahui penyebab rendahnya produktivitas kerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan produktivitas kerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan 2 jawaban. Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja menjadi dua faktor tertinggi. Dari beberapa literatur disebutkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya fokus pada variabel pelatihan dan disiplin kerja, karena pelatihan merupakan aktivitas yang secara langsung menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dipilihnya variabel disiplin kerja karena seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan ssegenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru, menurut Wibowo (2014 : 370).

Karyawan yang mengikuti pelatihan tanpa adanya minat padanya sudah tentu tidak akan membawa hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, dengan timbulnya minat maka perhatiannya terhadap pelatihan yang dijalannya akan semakin besar, menurut As'ad (dalam Edy Sutrisno 2009 : 68)

Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang berpengaruh besar pada hasil produktivitas kerja karyawannya. Ada beberapa alasan mengapa pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang perlu dilaksanakan diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut dapat menguasai penggunaan teknologi dengan berbagai macam bentuknya.

Beberapa karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang masih ada yang belum bisa mengoperasikan mesin FI (*Full Injection*) serta teknologi terbaru dari Yamaha berdasarkan wawancara singkat. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan masih jauh dari pengalaman mereka dan ada beberapa diantara karyawan tersebut baru direkrut oleh perusahaan. Selain itu juga ketrampilan karyawan dalam mengoperasikan jalannya SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dan teknologi masih kurang, keterampilan ini berhubungan dengan cara kerja FI (*Full Injection*) pada produk sepeda motor Yamaha. Karyawan yang belum mendapatkan pelatihan karena baru direkrut oleh perusahaan hanya mampu mencapai omset jasa maksimal Rp.2.000.000,- sampai dengan Rp.3.000.000 saja perbulannya, dimana

kondisi ini jauh berbeda dengan karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan kerja tentang SOP (*Standar Operasional Prosedur*), teknologi dan cara mengoprasikan mesin FI (*Full Injection*) pada sepeda motor Yamaha. Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan ini bisa mencapai omset jasa sebesar Rp.6.000.000,- sampai dengan Rp.8.000.000, perbulan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang yaitu tidak sesuai pemberian kompensasi, perhatian kepada karyawan juga masih dirasa belum maksimal serta kurang disiplinnya pengawasan dari pimpinan.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula, menurut Edy Sutrisno (2009 : 89).

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2009 : 87) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin., tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang sesuai peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, menurut Edy Sutrisno (2009 : 87)

Disiplin kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang secara langsung sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Ini dikarenakan kompensasi yang diberikan pada karyawan hanya berkisar Rp.250.000,- hingga Rp.500.000 saja, padahal karyawan tersebut telah mencapai omset lebih dari Rp.5.000.000/bulan. Belum lagi kurang disiplinnya pengawasan dari pimpinan ketika karyawan menjalankan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) sehingga karyawan ketika bekerja masih ada yang tidak menggunakan *safety first* serta penggunaan alat teknologi FI (*Full Injection*) yang tidak sesuai SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dari Yamaha yang dimana menurut narasumber sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian adalah **Adakah Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang ?**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan penulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Prsoduktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.**

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih bisa memahami keselarasan dan kesesuaian antara ilmu teori yang telah didapat ketika kuliah dengan kenyataan sebenarnya di masyarakat.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian yang dibuat oleh penulis bisa bermanfaat dan menjadi saran juga masukan sebagai salah satu informasi dalam membuat sebuah kebijakan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini penulis berharap bisa dapat menjadi bahan tambahan referensi untuk kajian mahasiswa dan dosen pada penulisan berikutnya.

BAB II

Kajian Pustaka

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2
Penelitian Sebelumnya

No	Keterangan	Rizky Dwi Yani (2010)	Safitri Indriyani (2008)
1	Judul	Pengaruh penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin.	Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
2	Rumusan Masalah	Apakah Pengaruh penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin.?	Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
3	Jenis Penelitian	Penelitian asosiatif	Penelitian asosiatif
4	Variabel dan Indikator	Penghargaan (insentif, promosi jabatan, dan balas jasa). Disiplin Kerja (tujuan dan kemampuan dasar, teladan pemimpin, dan kepengawasan). Pelatihan (pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan). Produktivitas (pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan).	Pelatihan (pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan). Disiplin (tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa dan kepengawasan). Produktivitas (pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan).
5	Data yang Digunakan	Data primer dan data skunder.	Data primer dan data skunder.
6	Teknik Pengumpulan Data	Wawancara dan kuisioner	Wawancara dan kuisioner.
7	Teknik Analisis	Kualitatif deskriptif	Deskriptif kuantitatif
8	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin.	Hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Tapi, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi efek pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau <i>develop</i> (berkembang) atau bahkan <i>decline</i> (menurun).

Sumber : Rizky Dwi Yani (2010) dan Safitri Indriyani (2008)

B. Landasan Teori

A. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Kussrianto (dalam Edy Sutrisno 2009 : 102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Menurut Wibowo (2014 : 94) Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya.

Secara konseptual, menurut Blecher (dalam Wibowo 2014 : 93) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Wibowo (2014 : 94) Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, system tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan.

B. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Tiffin dan Cornick (dalam Edy Sutrisno 2009 : 103) mengatakan bahwa factor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a). Factor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelehan dan motivasi.
- b). Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social dan keluarga.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- a). Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- b). Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memafaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c). Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d). Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e). Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f). Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Simanjuntak (dalam Edy Sutrisno 2009 : 103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a). Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b). Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c). Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika produktivitas karyawan diperlakukan secara baik, maka

karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

C. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Ivancevich (dalam Edy Sutrisno 2009 : 74) pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2014 : 370) Pelatihan (training) dan pengembangan (development) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016 : 77) metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai factor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

Metode-metode latihan menurut Andrew F. Sikula (dalam Malayu S.P Hasibuan 2016 : 77), yaitu :

a). *On the Job*

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan dalam 2 cara:

- 1). Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
- 2). Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

On the Job Training dapat pula latihan dengan dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain. Kebaikan cara *on the job training* ini ialah para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan. Adapun keburukannya adalah pelaksanaan sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif jika pengawas kurang pengalaman.

a). *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

b). *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

c). *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

d). *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

e). *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pegajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

D. Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Menurut Wexley (dalam Edy Sutrisno 2009 : 67) ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- a) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b) Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2014 : 380) manfaat coaching di satu sisi diharapkan meningkatkan kinerja bawahan dan di sisi lain diharapkan mampu meningkatkan karier manajer. Hal tersebut diusahakan dengan cara mengatasi masalah kinerja, membangun keterampilan pekerja, meningkatkan produktivitas, menyiapkan bawahan yang dapat dipromosikan, memperbaiki ikatan, dan memperkuat budaya kerja positif.

E. Pelatihan Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 69) pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan sekarang. Kalau level off performance-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut toner (dalam Edy Sutrisno 2009 : 103) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

Menurut Wibowo (2014 : 381) peningkatan pengetahuan dan efektivitas yang lebih besar dapat diperoleh melalui coaching dan orang akan bekerja lebih cerdas. Orang yang bekerja dengan lebih efektif, produktivitas kerjanya akan meningkat. Sebagai dampaknya, semua unit kerja akan bekerja lebih baik dan lebih efektif sehingga produktivitasnya akan meningkat. Keberhasilan seorang

manajer meningkatkan produktivitas organisasi akan memberi peluang pada kedudukan manajer dalam organisasi yang juga akan meningkat.

F. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2009 : 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno 2009 : 86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 97) disiplin kerja merupakan 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

G. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2009 : 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a). Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominandibandingkan dengan semua factor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena dalam pimpinan suatu perusahaan masih menjadi panutan bagi karyawan.

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

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi peraturan tersebut.

- d). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanianpimpinan 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 tidak akan berbuat hal yang serupa.

e). Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

f). Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

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

Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ketempat kerja. Oleh karena itu penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016 : 194) 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 dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b). Teladan pimpinan

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c). Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d). Keadilan

Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

e). Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang 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. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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 akan sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h). Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

H. Disiplin Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (dalam Edy Sutrisno 2009 : 96) disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik harus ditanamkan pada diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 97) Ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan untuk datang

kekantor tepat waktu. Dengan datang kekantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak mengiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

B. Hipotesis

Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 : 11) Penelitian menurut tingkat eksplanasinya dapat dikelompokkan menjadi deskriptif, komparatif dan asosiatif.

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian Komparatif adalah suatu penelitian yang sifatnya membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih satu.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Jendral Sudirman No. 300-301 Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3
Hubungan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X ₁)	Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang dalam pekerjaannya sekarang dan atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan dan pengalaman 3. Sikap dalam pekerjaan	Ordinal
Disiplin Kerja (X ₂)	Sikap kesediaan dan kerelaan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	1. Kompensasi 2. Perhatian kepada karyawan 3. Pengawasan	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang per satuan waktu.	1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Lingkungan	Ordinal

Sumber : Penulis, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Husaini Usman (2003 : 181) Populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun ukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sub bagian sales, service dan spare part di PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang yang berjumlah 40 orang karyawan.

Tabel 4

Jumlah karyawan pada bagian sales, service dan spare part di PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang

No	Karyawan	Populasi	Sampel
1	Sales	25	25
2	Service	10	10
3	Spare Part	5	5
Jumlah		40	40

Sumber : PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

2. Sampel

Menurut Husaini Usman (2003 : 182) sampel (contoh) ialah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Penentuan besarnya jumlah sampel menggunakan pendapat Husaini Usman (2003 : 181), Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang berada di sub bagian tekhnisi dan sales PT.

Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang yang berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampel Total atau Sensus. Menurut Husaini Usman (2003 : 181) Teknik Sampel Total atau Sensus adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya. Penggunaan ini berlaku jika anggota populasi relative kecil. Untuk anggota yang relatif besar, maka diperlukan mengambil sebagian anggota populasi yang dijadikan sampel.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Supardi (2013 : 16) Menurut sumber pengambilannya, data dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder disebut juga data yang sudah tersedia.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berupa jawaban responden terhadap kuisioner. Sedangkan, data sekunder adalah data yang didapat berdasarkan struktur organisasi, visi misi, pembagian tugas dan jumlah karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Husaini Usman (2003 : 21) teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara dapat tidak simetris atau sistematis.

2. Pengamatan (*observation*)

Pengamatan dapat tidak langsung (*nonparticipation*) atau langsung (*participation*).

3. Angket (*questionnary*)

Angket dapat tertutup atau terbuka.

4. Dokumentasi (*documentation*)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan wawancara dan pernyataan (kuisisioner).

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Supardi (2013 : 14-15) analisis data menurut sifatnya terdiri dari:

a). Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu metode analisis data yang berbentuk pernyataan, verbal, simbol atau gambar.

b). Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis data yang berbentuk bilangan, atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju	SS	dikuantitatifkan dengan skor 5
Setuju	S	dikuantitatifkan dengan skor 4
Netral	N	dikuantitatifkan dengan skor 3
Tidak Setuju	TS	dikuantitatifkan dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju	STS	dikuantitatifkan dengan skor 1

2. Uji Instrumen

a). Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015: 110) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan *taraf signifikan 5%*. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumus *product moment*.

b). Uji Reabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015: 110) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Husaini Usman (2003 : 241) regresi linear berganda adalah hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Dimana regresi variabel (Y) Produktivitas Kerja dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X_1) Pelatihan Kerja dan (X_2) Disiplin Kerja namun masih menunjukkan diagram hubungan linear.

Persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

a = Bilangan Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien Regresi masing-masing Variabel

e = Error

4. Uji Hipotesis

a). Uji F (Uji Simultan)

Menurut Husein Umar (2008 : 152) Uji simultan dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitian secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji penentuan F-tabel, dengan taraf nyata (α) = 5%, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dan (k)

Maka Kesimpulannya :

Jika $Sig F \leq 0,05$ atau $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $Sig F > 0,05$, atau $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima

b). Uji T (Uji Parsial)

Menurut Iqbal Hasan (2008 :144) pengujian hipotesis individual (Uji t) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 atau B_2) yang mempengaruhi Y. Langkah- langkah pengujiannya ialah sebagai berikut :

(1). Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : B_1 = 0$ (tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y)

$H_0 : B_1 > 0$ (ada pengaruh positif X_1 terhadap Y)

$B_1 < 0$ (ada pengaruh negatif X_i terhadap Y)

$B_1 \neq 0$ (ada pengaruh X_i terhadap Y)

(2). Menentukan taraf nyata (α) dengan t tabel

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (df) = $n - 2$.

(a) Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian yang ditentukan sama dengan kriteria pengujian dari pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t.

(b) Menentukan nilai uji statistik (diperoleh dari hasil *output* SPSS)

(c) Membuat kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada Pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) di Palembang.

H_a : Ada Pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) di Palembang.

c). Uji Determinasi (R^2)

Menurut Duwi Priyatno (2010 : 66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variable independen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variable independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variable dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaiknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable independen terhadap variable dependen adalah sempurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang.

PT Thamrin Brothers & Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif roda dua dan roda empat sebagai Main Dealer Resmi untuk wilayah Sumatera Selatan dan Wilayah lainnya di Indonesia. Thamrin Group adalah perusahaan multi segmen yang berkembang pesat, saat ini kami bergerak di bidang automotif, hospitality dan property. Sebagai salah satu perusahaan terbesar di Sumatera Selatan, kami berusaha untuk melakukan berbagai inovasi untuk bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan komunitas di sekitar kami. Dengan cabang yang tersebar di Sumatera Selatan, Bengkulu dan Jambi dengan jumlah karyawan sekitar 2600 orang, kami tetap berusaha mengembangkan bisnis kami menjadi lebih luas, kuat dan berdampak bagi komunitas.

PT. Thamrin Brothers didirikan pada tahun 1968 dan berpusat di Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang dealer otomotif. Thamrin Brother merupakan main dealer untuk kendaraan roda dua bermerk YAMAHA. Perusahaan tidak hanya menjual unit kendaraan baru tapi juga kendaraan bekas pakai. saat ini, jumlah keseluruhan karyawannya sekitar 2600 orang. Aktivitas perusahaan dalam menjual produk-produk roda dua, sparepart yang di produksi YAMAHA dan layanan purna jual. Perkembangan bisnis otomotif yang berkembang pesat telah mendorong manajemen perusahaan

untuk mengembangkan bisnisnya dengan memperluas jaringan kerja. Sekarang TB telah memiliki beberapa cabang diantaranya : 10 cabang di dalam kota Palembang dan 28 cabang diluar wilayah kota Palembang.

PT Thamrin Brothers adalah unit bisnis dari Thamrin Group sebagai main dealer Sepeda Motor YAMAHA di wilayah pemasaran Sumatera Selatan dan Bengkulu. PT Thamrin Brothers memiliki dukungan fasilitas baik sarana dan prasarana Penjualan (Sales), Bengkel (Service), dan Suku Cadang (Spare Part) atau yang disebut 3S.

2. Struktur Organisasi PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang.

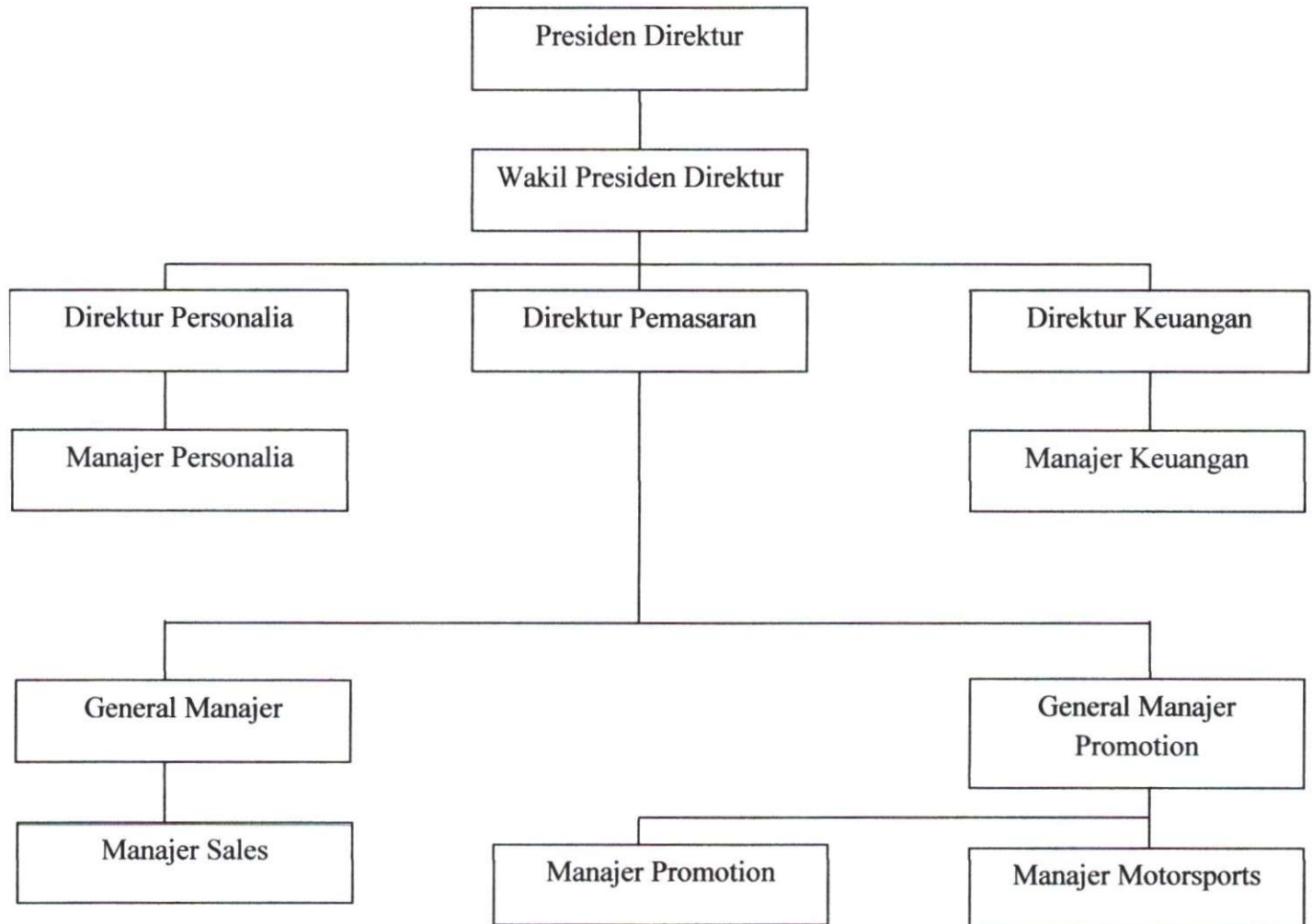
Struktur organisasi yang baik dan jelas sangat diperlukan dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Struktur organisasi yang baik dapat memungkinkan adanya pembagian tugas dan wewenang yang tepat dan jelas. Hal ini diperlukan agar perusahaan maupun instansi pemerintah dapat mengoperasikan suatu perusahaan maupun instansi pemerintah secara baik sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun instansi pemerintah dapat tercapai. Pembagian tugas yang jelas biasanya akan tertuang dalam suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi ini akan terlihat tanggung jawab dari masing-masing unit organisasi mengenai tugas yang harus dikerjakan, dengan mengetahui tugas yang harus dikerjakan maka setiap unit bawahan tertentu dan masing-masing memberi pertanggung jawaban tugasnya kepada atasan tersebut dimana orang hanya bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Lebih lanjut struktur organisasi

pada PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang dapat dilihat dibawah ini:

Gambar :

Struktur Organisasi PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang



Sumber : Profile PT. Thamrin Brother's Palembang

3. Tugas Pokok dan Fungsi

a). Presiden Direktur

Memberikan arah kebijakan perusahaan dan panduan bagi seluruh karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang.

b). Wakil Presiden Direktur

Memberikan arahan kebijakan yang ditentukan oleh presiden direktur kepada seluruh direktur.

c). Direktur

Memberikan arahan kebijakan perusahaan yang telah ditentukan oleh wakil presiden direktur.

d). General Manajer

Memberikan arahan kebijakan perusahaan yang telah dijabarkan, untuk panduan masing-masing divisi/bagian dalam menyusun rencana kerja.

e). Manajer

Melaksanakan komunikasi dan eksekusi atas kebijakan yang diimplementasikan kedalam aktivitas bersama team divisi masing-masing.

**4. Visi dan Misi PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral)
Palembang.**

a). Visi

- 1). Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.

- 2). Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi & informasi, sumber daya fisik dan insfratraktur yang tepat guna.

b). Misi

- 1). Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru diseluruh Indonesia.
- 2). Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
- 3). Melakukan strategi bisnis perusahaan yang dilakukan oleh stategi kebijakan yang optimal.
- 4). Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntunan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 5). Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- 6). Mengembangkan system insfratraktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan department terkait, sesuai standar yang berlaku.
- 7). Melakukan audit internal kontrol secara periodic dan objektif.

5. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin responden, pendidikan responden, usia responden, dan lama kerja responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut:

a). Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	60 %
2	Perempuan	16	40 %
Total		40	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 24 orang (60%) sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (40%). Artinya perusahaan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang terdapat lebih banyak laki-laki yang bekerja dari perempuan yang bekerja di PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

b). Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	-	-
2	SMA	6	15%
3	D3	14	35,5%
4	Sarjana	20	50%
Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yang memilih terbanyak adalah tingkat SARJANA sebanyak 20 orang (50%). Artinya untuk menjadi karyawan di PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi atau setara dengan sarjana.

c). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-30 Tahun	11	27,5%
2	31-49 Tahun	27	67,5%
3	>50 Tahun	2	5%
Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 27 orang (67,5%). Artinya bahwa rata-rata karyawan di PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang sudah memasuki masa kerja yang dinilai sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing. Kondisi ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang usianya 31-49 tahun sebanyak 27 orang (67,5%).

d). Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang lama brkerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	1 – 3 Tahun	5	12,5%
2	4 – 5 Tahun	15	37,5%
3	6 – 10 Tahun	20	50%
Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel VI.4 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja dari 1 – 3 tahun sebanyak 5orang (12,5%) sedangkan lama bekerja dari 4 – 5 tahun sebanyak 15 orang (37,5%) dan lama bekerja dari 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang (50%). Artinya bahwa responden terbanyak dengan lama bekerja yaitu 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang (50%) karena usia lama bekerja 6 – 10 tahun menandai bahwa karyawan tersebut mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan pekerjaannya dan sangat loyal dengan perusahaan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a). Uji Validitas

1). Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Pelatihan Kerja (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Keterangan	Corrected Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	$X_{1.1}$	0,811	0,3120	Valid
2	$X_{1.2}$	0,903	0,3120	Valid
3	$X_{1.3}$	0,830	0,3120	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.5 diatas hasil pengolahan data variabel Pelatihan Kerja (X_1) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2). Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Keterangan	Corrected Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X _{2.1}	0,672	0,3120	Valid
2	X _{2.2}	0,676	0,3120	Valid
3	X _{2.3}	0,550	0,3120	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.6 diatas hasil pengolahan data variabel Disiplin Kerja (X₂) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3). Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Keterangan	Corrected Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1	0,788	0,3120	Valid
2	Y2	0,631	0,3120	Valid
3	Y3	0,832	0,3120	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.7 diatas hasil pengolahan data variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y). Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*,

menunjukkan bahwa seluruh *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b). Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,845	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,714	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Pegawai (Y)	0,801	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.8 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a). Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

1). Indikator Keterampilan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Pelatihan Kerja indikator Keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.9

Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang telah meningkatkan ketrampilan kerja yang dapat digunakan dalam menjalankan SOP (Standart Operasional Procedur) dan teknologi dari Yamaha.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	7	17,5%
Tidak Setuju	12	30%
Ragu-ragu	1	2,5%
Setuju	15	37,5%
Sangat Setuju	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang memilih setuju dengan perolehan 37,5%. Artinya keterampilan yang diberikan kepada karyawan dapat digunakan dengan baik dalam menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan teknologi dari Yamaha. Karyawan yang memilih tidak setuju sebanyak 30% dan ragu-ragu sebanyak 2,5%. Artinya karyawan tersebut kurang memahami cara menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan teknologi dari Yamaha.

2). Indikator Pengetahuan dan Pengalaman

Berikut tanggapan responden tentang variabel Pelatihan Kerja indikator Pengetahuan dan Pengalaman dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.10

Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang memberikan pengetahuan knowledge dan pengalaman tentang produk dari Yamaha.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	10	25%
Tidak Setuju	2	5%
Ragu-ragu	5	12,5%
Setuju	20	50%
Sangat Setuju	3	7,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 50% hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang memiliki pengetahuan knowledge dan pengalaman tentang produk dari Yamaha. Dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 25% serta karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 12,5%. Itu artinya karyawan tersebut kurang memahami pengetahuan knowledge dan pengalaman tentang produk dari Yamaha walaupun karyawan tersebut sudah diberikan pelatihan kerja.

3). Indikator Sikap Dalam Pekerjaan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Pelatihan Kerja indikator sikap dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11

Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mampu membuat sikap dalam pekerjaan dan komunikasi menjadi lebih baik.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Tidak Setuju	11	27,5%
Ragu-ragu	6	15%
Setuju	20	50%
Sangat Setuju	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.11 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 50% hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mampu membuat sikap dalam pekerjaan dan komunikasi menjadi lebih baik. Dan pada karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 27,5% serta yang menjawab ragu-ragu sebesar 15%. Hal ini menunjukan bahwa responden tidak mampu membuat sikap dalam pekerjaan dan komunikasi menjadi lebih baik.

b). Variabel Disiplin Kerja (X₂)

1). Indikator Kompensasi

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.12

Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mendapatkan kompensasi dan balas jasa yang baik dari perusahaan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	14	35%
Tidak Setuju	5	12,5%
Ragu-ragu	1	2,5%
Setuju	15	37,5%
Sangat Setuju	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 37,5 %. Artinya Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mendapatkan kompensasi dan balas jasa yang baik dari perusahaan. Beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju sebesar 35% dan ragu-ragu sebesar 2,5%. Itu berarti karyawan beranggapan bahwa kompensasi dan balas jasa yang diberikan belum sesuai dengan omset yang telah ditargetkan.

2). Indikator Perhatian Kepada Karyawan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator perhatian kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13

Disiplin karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang sangat diapresiasi oleh pimpinan perusahaan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Tidak Setuju	10	25%
Ragu-ragu	7	17,5%
Setuju	18	45%
Sangat Setuju	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 45 % Artinya Disiplin karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang sangat diapresiasi oleh pimpinan perusahaan. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 25% serta karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 17,5%. Ini berarti karyawan tersebut merasa disiplin yang telah diterapkan tidak mampu diapresiasi pimpinan oleh perusahaan.

3). Indikator Pengawasan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Pimpinan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang telah melanggar aturan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	2	5%
Tidak Setuju	13	32,5%
Ragu-ragu	7	17,5%
Setuju	15	37,5%
Sangat Setuju	3	7,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 37,5% Artinya karyawan setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang telah melanggar aturan. Beberapa karyawan memberikan jawaban tidak setuju sebesar 32,5% dan sebagian menjawab ragu-ragu sebesar 17,5%. Itu artinya karyawan tersebut

menganggap hukuman dan sanksi yang diberikan tidak perlu karena surat peringatan pertama lebih tepat diberikan dibandingkan dengan hukuman dan sanksi.

c). Variabel Produktivitas Kerja (Y)

1). Indikator Kemampuan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Produktivitas

Kerja indikator kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.15

Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mempunyai kemampuan dalam mencapai omset yang telah ditetapkan perusahaan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	10	25%
Ragu-ragu	9	22,5%
Setuju	20	50%
Sangat Setuju	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 50% Artinya karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mempunyai kemampuan dalam mencapai omset yang telah ditetapkan perusahaan. Sebagian karyawan menjawab pernyataan tidak setuju sebesar 25% dan menjawab ragu-ragu sebesar 22,5%. Itu artinya karyawan tersebut belum mempunyai kemampuan dalam mencapai omset yang telah ditetapkan perusahaan bahkan cenderung tidak bisa mencapai omset tersebut.

2). Indikator Semangat Kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel Produktivitas

Kerja indikator semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.16

Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang selalu bersemangat dalam menjalankan SOP (Standart Operasional Procedur) dan teknologi dari Yamaha.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	2	5%
Tidak Setuju	8	20%
Ragu-ragu	6	15%
Setuju	19	47,5%
Sangat Setuju	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.16 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 47,5% Artinya karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang selalu bersemangat dalam menjalankan SOP (Standart Operasional Procedur) dan teknologi dari Yamaha. Dan beberapa karyawan menjawab pernyataan tidak setuju sebesar 20% serta menjawab ragu-ragu sebesar 15%. Itu berarti karyawan tersebut tidak mempunyai semangat kerja dalam menjalankan SOP (Standart Operasional Procedur) dan teknologi dari Yamaha bahkan cenderung tidak mengerti apa itu SOP (Standart Operasional Procedur).

3). Indikator Lingkungan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Produktivitas

Kerja indikator lingkungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.17

Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mendapatkan fasilitas lingkungan yang baik dari perusahaan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Tidak Setuju	6	15%
Ragu-ragu	8	20%
Setuju	23	57,5%
Sangat Setuju	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.17 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 57,5% Artinya karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mendapatkan fasilitas lingkungan yang baik dari perusahaan. Beberapa karyawan menjawab pernyataan tidak setuju sebesar 15% dan menjawab ragu-ragu sebesar 20%. Karyawan yang menjawab tidak setuju karena fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan mereka bekerja pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.18
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.901	1.459		4.045	.000
PELATIHAN KERJA	.382	.080	.664	4.746	.000
DISIPLIN KERJA	.129	.150	.120	.857	.397

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.18 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 5,901 + 0,382X_1 + 0,129X_2$$

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 5,901 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) maka skor Produktivitas Kerja (Y) adalah 5,901. Artinya masih tetap ada Produktivitas Kerja Karyawan walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0). Koefisien regresi X_1 sebesar 0,382 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Pelatihan Kerja akan meningkatkan skor Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,382 dengan menjaga skor Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Pelatihan Kerja (X_1) akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,129 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan skor Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,129 dengan menjaga skor Pelatihan

Kerja (X_1) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Disiplin Kerja (X_2) akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.19
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.045	2	27.023	23.009	.000 ^a
	Residual	43.455	37	1.174		
	Total	97.500	39			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.19 diatas, nilai F_{tabel} sebesar = 4,100 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 23,009 > F_{tabel} 4,100 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama/simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

5. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel IV.20
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.901	1.459		4.045	.000
PELATIHAN KERJA	.382	.080	.664	4.746	.000
DISIPLIN KERJA	.129	.150	.120	.857	.397

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan tabel IV.20 diatas, nilai t_{tabel} adalah sebesar = 1,685 maka dapat dijelaskan variabel Pelatihan Kerja (X_1) secara individu/parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara individu/parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_1) secara individu/parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel IV.20 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar = 4,746 terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar = 1,685 hal ini berarti $t_{\text{hitung}} 4,746 > t_{\text{tabel}} 1,685$ maka

H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

- b. Pengaruh variabel Disiplin kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel IV.20 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar = 0,857 terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar = 1,685 hal ini berarti $t_{hitung} 0,857 < t_{tabel} 1,685$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's Palembang sebagai berikut :

Tabel IV.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.530	1.084

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.21 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa besar

pengaruh variabel Independen yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel Dependen yaitu Produktivitas kerja yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

7. Perbandingan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Dwi Yani (2010) dengan judul Pengaruh penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin. Variabel yang digunakan yaitu penghargaan, disiplin kerja, pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin digambarkan dengan persamaan $Y = 10.794 + 0,148 X_1 + 0,420 X_2 + 0,569 X_3$. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} (6.915) > F_{tabel} (4.296)$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian dilakukan oleh Safitri Indriyani (2008) dengan pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Variabel yang digunakan yaitu pelatihan

kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Adapun metode pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Teknis analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Tapi, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi efek pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun) yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 2,636 + 0,298X_1 + 0,510X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 17,660 lebih besar dari F_{tabel} (3,187), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Satrya Cahyadi (2017) dengan judul pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang. Variabel yang digunakan yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara

dan kuesioner. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang digambarkan dengan persamaan $Y = 5,901 + 0,382X_1 + 0,129X_2$. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} 23,009 > F_{tabel} 4,100$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi didalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya ada kesamaan dan perbedaan. Kesamaannya yaitu: dari judul, variabel, jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis dan hasilnya sama-sama positif. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pelatihan kerja yang dimiliki karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang sangat berhubungan erat dengan ketrampilan , yang mana didalamnya terdapat pengaruh yang sangat besar saat karyawan menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan pelatihan kerja. Pengetahuan serta pengalaman dan sikap dalam pekerjaan juga beberapa indikator dari pelatihan kerja yang merupakan bagian dari SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja yang ada pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang, dimana indikator tersebut menjadi salah satu pedoman bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan pelatihan

kerja yang berhubungan dengan pengetahuan serta pengalaman dan sikap dalam pekerjaan.

Pelatihan kerja yang dimiliki karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009 : 69) bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat berdasarkan penjelasan distribusi tabel yaitu $t_{hitung} 4,746 > t_{tabel} 1,685$. Dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi perlu ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang mendukung. Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang merasa bahwa disiplin yang dijalankan sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan disiplin kerja. Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang merasa sudah cukup dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai, tindakan apresiasi yang baik dari pimpinan serta pengawasan yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja perusahaan.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009 : 97) bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat berdasarkan penjelasan distribusi tabel yaitu $t_{hitung} 0,857$

$< t_{\text{tabel}} 1,685$. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

Adapun hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja perusahaan walaupun sudah diberikan sanksi hukuman jika karyawan tersebut melanggar aturan dan balas jasa yang diberikan ke karyawan juga masih kecil, selain itu juga kompensasi yang memadai belum sepenuhnya dirasakan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel diatas, adalah penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan lebih baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan analisis pada bab terdahulu dapat disimpulkan :

1. Ada pengaruh secara simultan variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh F_{hitung} $23.009 > F_{tabel} 4,100$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti ada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.
2. Ada pengaruh secara parsial variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $(4,746) > t_{tabel} (1,685)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang. Dan tidak ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $(0,857) < t_{tabel} (1,685)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

B. SARAN

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukan nilai pengaruh pelatihan kerja lebih besar dari pada disiplin kerja, maka dalam hal ini hendaknya perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan supaya membuat karyawan lebih berkompetensi dalam menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) agar dapat membuat produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain itu juga peneliti memberikan saran untuk pelatihan kerja yang telah diterapkan dan diharapkan harus lebih ditingkatkan lagi dan dipertahankan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan sesuai dengan harapan serta tujuan karyawan dan perusahaan.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Responden	PELATIHAN KERJA			Total	Rata-rata	DISIPLIN KERJA		
	X1					X2		
	1	2	3			1	2	3
1	5	5	4	14	4,67	1	5	2
2	1	5	3	9	3,00	4	5	1
3	4	2	3	9	3,00	4	2	2
4	2	3	2	7	2,33	4	2	2
5	1	1	1	3	1,00	1	4	4
6	5	5	5	15	5,00	4	4	4
7	2	4	4	10	3,33	4	4	1
8	5	4	4	13	4,33	2	1	4
9	1	4	4	9	3,00	4	1	4
10	2	4	5	11	3,67	1	4	4
11	4	4	4	12	4,00	4	4	4
12	3	1	3	7	2,33	3	2	4
13	2	4	4	10	3,33	1	4	4
14	1	4	4	9	3,00	5	2	2
15	4	4	2	10	3,33	4	2	2
16	4	4	4	12	4,00	1	4	2
17	1	2	4	7	2,33	4	1	4
18	2	1	3	6	2,00	4	4	4
19	4	3	4	11	3,67	2	4	2
20	4	4	2	10	3,33	5	2	2
21	1	4	4	9	3,00	1	4	3
22	4	1	4	9	3,00	1	4	3
23	4	1	2	7	2,33	2	4	2
24	1	4	4	9	3,00	4	2	2
25	4	4	4	12	4,00	1	4	3
26	2	4	2	8	2,67	4	4	4
27	2	4	4	10	3,33	5	4	2
28	2	4	3	9	3,00	1	4	4
29	4	4	4	12	4,00	1	4	4
30	4	4	2	10	3,33	4	4	2
31	4	4	2	10	3,33	2	3	4
32	5	4	4	13	4,33	2	3	4
33	2	1	3	6	2,00	5	2	2
34	5	1	4	10	3,33	1	3	5
35	2	1	4	7	2,33	1	3	5
36	2	3	2	7	2,33	1	2	3
37	4	1	4	9	3,00	4	3	5
38	4	1	2	7	2,33	5	2	3
39	2	3	2	7	2,33	4	3	3
40	4	3	2	9	3,00	1	3	3
				374				

Total	Rata-rata	PELATIHAN KERJA			TOTAL	Rata-rata
		Y				
		1	2	3		
8	2,67	3	5	3	11	3,67
10	3,33	3	4	2	9	3,00
8	2,67	4	5	4	13	4,33
8	2,67	3	4	2	9	3,00
9	3,00	4	4	4	12	4,00
12	4,00	3	4	2	9	3,00
9	3,00	4	4	4	12	4,00
7	2,33	3	5	3	11	3,67
9	3,00	4	4	4	12	4,00
9	3,00	4	4	3	11	3,67
12	4,00	4	4	3	11	3,67
9	3,00	4	5	4	13	4,33
9	3,00	3	5	4	12	4,00
9	3,00	3	4	2	9	3,00
8	2,67	2	4	4	10	3,33
7	2,33	4	4	4	12	4,00
9	3,00	3	4	2	9	3,00
12	4,00	2	4	3	9	3,00
8	2,67	4	4	1	9	3,00
9	3,00	4	2	4	10	3,33
8	2,67	2	4	4	10	3,33
8	2,67	4	4	2	10	3,33
8	2,67	2	4	4	10	3,33
8	2,67	4	4	3	11	3,67
8	2,67	4	2	3	9	3,00
12	4,00	4	3	3	10	3,33
11	3,67	4	1	5	10	3,33
9	3,00	4	1	4	9	3,00
9	3,00	2	4	5	11	3,67
10	3,33	2	2	4	8	2,67
9	3,00	4	2	4	10	3,33
9	3,00	5	2	4	11	3,67
9	3,00	2	3	4	9	3,00
9	3,00	4	2	4	10	3,33
9	3,00	4	3	4	11	3,67
6	2,00	3	2	4	9	3,00
12	4,00	2	3	4	9	3,00
10	3,33	4	2	4	10	3,33
10	3,33	2	3	4	9	3,00
7	2,33	2	3	4	9	3,00
362					408	

DAFTAR PERTANYAAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHER'S (YAMAHA SENTRAL) PALEMBANG

Mohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan skripsi. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/i paling tepat. Jawaban tersebut tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. D3 d. SARJANA
3. Usia : a. 18-30 Tahun b. 30-50 Tahun c. >50 Tahun
4. Lama Bekerja : a. 1-4 Tahun I b. 4-5 Tahun c. 6-10 Tahun

B. Identitas Peneliti

Nama : Muhammad Satrya Cahyadi
Nim : 212013241
Jurusan : Manajemen (SDM)

C. Petunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (✓) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Lampiran Kuisiioners

1. Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 5

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang telah meningkatkan ketrampilan kerja yang dapat digunakan dalam menjalankan SOP (Standart Operasional Procedur) dan teknologi dari Yamaha.					
2	Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang memberikan pengetahuan knowledge dan pengalaman tentang produk dari Yamaha.					
3	Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mampu membuat sikap dalam pekerjaan dan komunikasi menjadi lebih baik.					

Sumber : Penulis, 2016

2. Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 6

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mendapatkan kompensasi dan balas jasa yang baik dari perusahaan.					
2	Disiplin karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang sangat diapresiasi oleh pimpinan perusahaan.					
3	Pimpinan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang telah melanggar aturan.					

Sumber : Penulis, 2016

3. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 7

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mempunyai kemampuan dalam mencapai omset yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang selalu bersemangat dalam menjalankan SOP (Standart Operasional Procedur) dan teknologi dari Yamaha.					
3	Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang mendapatkan fasilitas lingkungan yang baik dari perusahaan.					

Sumber : Penulis, 2016

Daftar Pustaka

- Duwi Priyatno, (2010), *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. (2009). *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Husaini Usman. (2003). *Pengantar Statistika*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Iqbal Hasan. (2008a). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Program Strata Satu. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rizky Dwi Yani. (2010). *Pengaruh Penghargaan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Safitri Indriyani. (2008). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang : Program Studi Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta Selatan : PT. Prima Ufuk Semesta.
- Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wiratna Sujarweni, (2015), *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Lampiran Frekuensi Tanggapan Responden

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4

/ORDER=ANALYSIS.

SAVE OUTFILE='G:\DATA SKRIPSI\PENGOLAHAN DATA VARIABEL VIEW X1.sav'
/COMPRESSED.
```

Frequencies
[DataSet0]

Statistics				
		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Indikator Pelatihan Kerja (X₁)
X_{1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	7	17.5	17.5	17.5
	TIDAK SETUJU	12	30.0	30.0	47.5
	RAGU-RAGU	1	2.5	2.5	50.0
	SETUJU	15	37.5	37.5	87.5
	SANGAT SETUJU	5	12.5	12.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X_{1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	10	25.0	25.0	25.0
	TIDAK SETUJU	2	5.0	5.0	30.0
	RAGU-RAGU	5	12.5	12.5	42.5
	SETUJU	20	50.0	50.0	92.5
	SANGAT SETUJU	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X_{1.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	11	27.5	27.5	30.0
	RAGU-RAGU	6	15.0	15.0	45.0
	SETUJU	20	50.0	50.0	95.0
	SANGAT SETUJU	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

Indikator Disiplin Kerja (X₂)

X_{2.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	14	35.0	35.0	35.0
	TIDAK SETUJU	5	12.5	12.5	47.5
	RAGU-RAGU	1	2.5	2.5	50.0
	SETUJU	15	37.5	37.5	87.5
	SANGAT SETUJU	5	12.5	12.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X_{2.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	7.5	7.5	7.5
	TIDAK SETUJU	10	25.0	25.0	32.5
	RAGU-RAGU	7	17.5	17.5	50.0
	SETUJU	18	45.0	45.0	95.0
	SANGAT SETUJU	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X_{2.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.0	5.0	5.0
	TIDAK SETUJU	13	32.5	32.5	37.5
	RAGU-RAGU	7	17.5	17.5	55.0
	SETUJU	15	37.5	37.5	92.5
	SANGAT SETUJU	3	7.5	7.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

Indikator Produktivitas Kerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	25.0	25.0	25.0
	RAGU-RAGU	9	22.5	22.5	47.5
	SETUJU	20	50.0	50.0	97.5
	SANGAT SETUJU	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.0	5.0	5.0
	TIDAK SETUJU	8	20.0	20.0	25.0
	RAGU-RAGU	6	15.0	15.0	40.0
	SETUJU	19	47.5	47.5	87.5
	SANGAT SETUJU	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	6	15.0	15.0	17.5
	RAGU-RAGU	8	20.0	20.0	37.5
	SETUJU	23	57.5	57.5	95.0
	SANGAT SETUJU	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan 1	3.50	1.109	40
Pernyataan 2	3.78	1.074	40
Pernyataan 3	3.95	1.061	40
Total Jawaban	11.23	2.750	40

Uji Validitas Pelatihan Kerja (X₁)

Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Total Jawaban
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.613**	.436**	.811**
	Sig. (2-Tailed)		.000	.005	.000
	N	40	40	40	40
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.613**	1	.688**	.903**
	Sig. (2-Tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.436**	.688**	1	.830**
	Sig. (2-Tailed)	.005	.000		.000
	N	40	40	40	40
Total Jawaban	Pearson Correlation	.811**	.903**	.830**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan 1	3.50	1.109	40
Pernyataan 2	3.78	1.074	40
Pernyataan 3	3.95	1.061	40
Total Jawaban	11.22	2.750	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.45	30.254	5.500	4

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan 1	4.22	.698	40
Pernyataan 2	4.12	.757	40
Pernyataan 3	3.78	.891	40
Total Jawaban	12.12	1.471	40

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Total Jawaban
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.431**	-.040	.672**
	Sig. (2-tailed)		.006	.805	.000
	N	40	40	40	40
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.431**	1	-.071	.676**
	Sig. (2-tailed)	.006		.662	.000
	N	40	40	40	40
Pernyataan 3	Pearson Correlation	-.040	-.071	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.805	.662		.000
	N	40	40	40	40
Total Jawaban	Pearson Correlation	.672**	.676**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan 1	4.22	.698	40
Pernyataan 2	4.12	.757	40
Pernyataan 3	3.78	.891	40
Total Jawaban	12.12	1.471	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.25	8.654	2.942	4

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan 1	3.85	.834	40
Pernyataan 2	4.05	.450	40
Pernyataan 3	3.85	.770	40
Total Jawaban	11.75	1.581	40

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Total Jawaban
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.226	.404**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.162	.010	.000
	N	40	40	40	40
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.226	1	.466**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.162		.002	.000
	N	40	40	40	40
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.404**	.466**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.000
	N	40	40	40	40
Total Jawaban	Pearson Correlation	.788**	.631**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan 1	3.85	.834	40
Pernyataan 2	4.05	.450	40
Pernyataan 3	3.85	.770	40
Total Jawaban	11.75	1.581	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.50	10.000	3.162	4

Lampiran Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T, Uji Determinasi

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS	11.75	1.581	40
PELATIHAN KERJA	11.22	2.750	40
DISIPLIN KERJA	12.12	1.471	40

Correlations

		PRODUKTIVITAS KERJA	PELATIHAN KERJA	DISIPLIN KERJA
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KERJA	1.000	.739	.532
	PELATIHAN KERJA	.739	1.000	.620
	DISIPLIN KERJA	.532	.620	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KERJA	.	.000	.000
	PELATIHAN KERJA	.000	.	.000
	DISIPLIN KERJA	.000	.000	.
N	PRODUKTIVITAS KERJA	40	40	40
	PELATIHAN KERJA	40	40	40
	DISIPLIN KERJA	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA ^a		. Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.745 ^a	.554	.530	1.084	.554	23.009	2	37	.000

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

**UJI F (SIMULTAN)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.045	2	27.023	23.009	.000 ^a
	Residual	43.455	37	1.174		
	Total	97.500	39			

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

REGRESI LINEAR BERGANDA DAN UJI T (PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.901	1.459		4.045	.000
PELATIHAN KERJA	.382	.080	.664	4.746	.000
DISIPLIN KERJA	.129	.150	.120	.857	.397

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Residuals Statistics^a

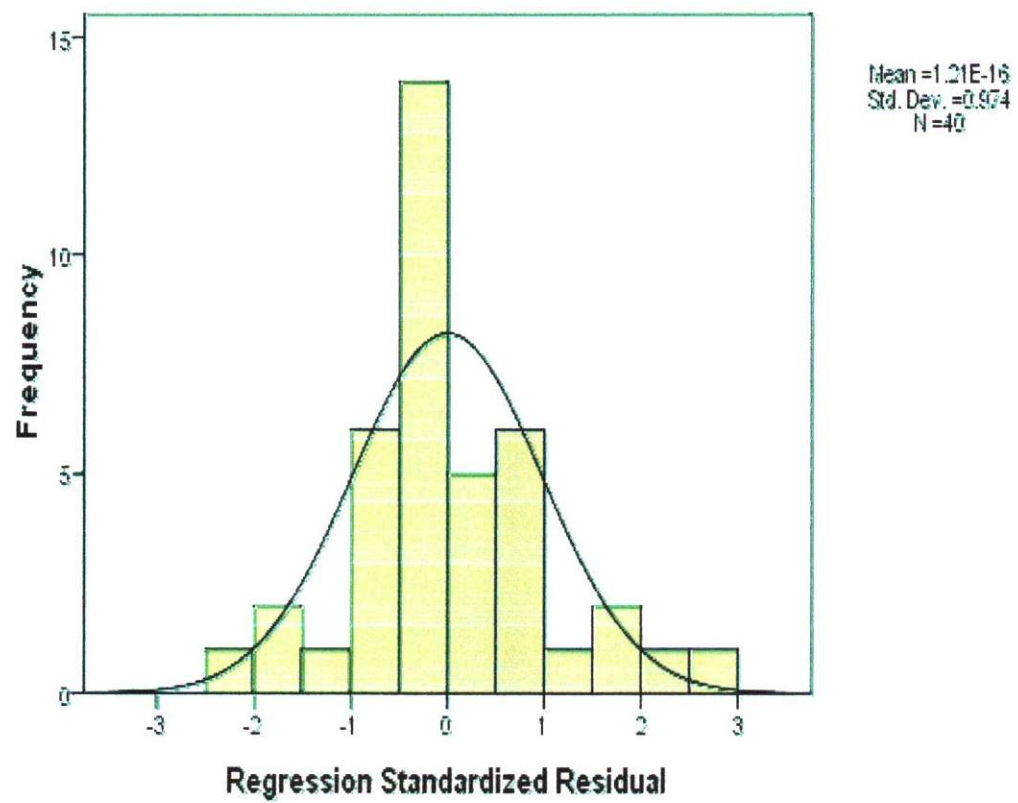
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.59	13.18	11.75	1.177	40
Residual	-2.374	2.712	.000	1.056	40
Std. Predicted Value	-2.686	1.215	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.190	2.503	.000	.974	40

a. Dependent Variable:
PRODUKTIVITAS

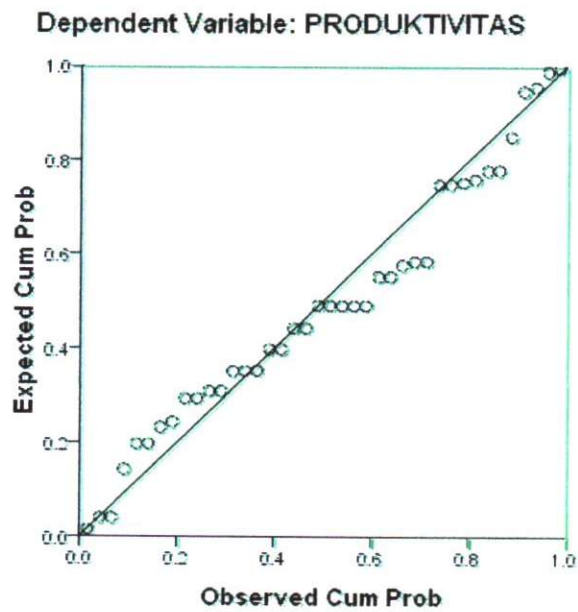
Charts

Histogram

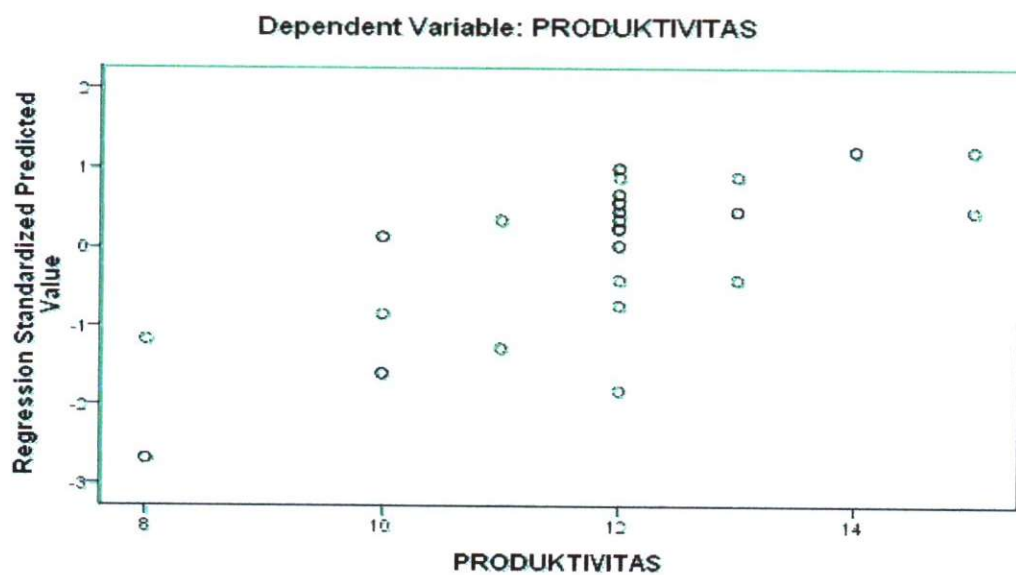
Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



BIODATA PENULIS

Nama : Muhammad Satrya Cahyadi

NIM : 212013241

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat & Tanggal Lahir : Palembang, 15 Juli 1994

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Rumah : Jl. Kh. Balqhi Lr. Banten 6 Gg. Surya 3 RT 60 RW 61 Kel.
16 Ulu Kec. Seberang Ulu II, Plaju. Palembang.

Nama Ayah : Drs. Suyud Abadi. MS.i

Nama Ibu : Nurlela SP.d

No. Telp/Hp : 089631777598

Email : satryacahyadi69@gmail.com

No	Sekolah	Tahun
1	SD Negeri 96 Palembang	2006
2	SMP Negeri 35 Palembang	2009
3	SMK Negeri 2 Palembang	2012
4	Universitas Muhammadiyah Palembang	2013



**PT. THAMRIN BROTHER'S (YAMAHA SENTRAL)
PALEMBANG**

Jl. Jendral Sudirman No.300-303 Palembang

Telp : 0711-311170 Fax : 0711-310569

Call Center Yamaha Pusat : (021) 2457-5555, 461-8000 (Hunting)

Nomor : S-1569/PW06/2/2017

Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset Penelitian

Palembang, 14 Januari 2017

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
di

Palembang

Dengan Hormat.

Service Advisor PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Muhammad Satrya Cahyadi
NIM	: 212013241
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia

Benar telah selesai melakukan penelitian untuk menyusun skripsi pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang, dengan judul skripsi **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami


PT. Thamrin Brothers
PALEMBANG
Jauhari
Service Advisor



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD SATRYA CAHYADI

PEMBIMBING

NIM : 21 2013 241

KETUA : Edy Liswani, S.E., M.Si

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (SDM)

ANGGOTA :

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHER'S (YAMAHA SENTRAL) PALEMBANG

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	28-12-2017	B.I			Hasil ✓
2	3-1-2018	B.I			Hasil 11
3	10-1-2018	B.I			Hasil 11
4	21-1-2018	B.I			Hasil 11
5	2-2-2018	B.I			Hasil 11
6	6-2-2018	B.I			Hasil 11
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

Hj. Mafurah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : M.SATRYA CAHYADI
NIM : 212013241
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (26) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 20 Juli, 2016



an. Dekan

Wakil Dekan IV

Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum

NBM/NIDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Muhammad Satria Cahyadi
Place/Date of Birth : Palembang, July 15th 1994
Test Times Taken : +2
Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension	:	45
Structure Grammar	:	34
Reading Comprehension	:	41
OVERALL SCORE	:	400

Palembang, February, 06th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A
Univ. Muhammadiyah Palembang
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 447/TEA FE/LB/UMP/II/2017

123 CERTIFICATE



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PLAJU

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD SATRYA CAHYADI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013241
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 15-07-1994

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : PLAJU ILIR
Kecamatan : PLAJU
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301

SURAT KETERANGAN
No. 083/Abstract/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0203107901
Alamat : Jl. Padmajaya. No. 121 A. 9/10 Ulu Plaju
No Telpn : 081278781709

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Muhammad Satria Cahyadi

NIM : 212013241

Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 02 Februari 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Masagus Sulaiman', with a stylized flourish at the end.

Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd..



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513022 Fax. 0711 - 513078

u62

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Muhammad Satrya Cahyadi

Nim : 21 2013 241

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Alamat : Jl. Fh. Balahi Lr. Banten 6 Gg. Surup III

Telah melunasi seluruh Pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 16/17 u62
Wisuda (kuan piliu dua)

Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan Pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui

Wakil Rektor II



(.....)

Palembang, 06-02-2017

Bagian BPP, FE

(.....)

Jadwal Penelitian

Tabel 4

Jadwal Penelitian

Keterangan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			April		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
Survey																						
Pendahuluan																						
Laporan Survei																						
Pendahuluan																						
Proposal																						
Seminar																						
Proposal																						
Revisi Seminar																						
Pengambilan																						
Data																						
Pengolahan																						
Data Analisis																						
Hasil Penelitian																						
Penggandaan																						
Penelitian																						
Ujian																						
Komprehensif																						
Perbaikan																						
Skripsi																						

Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

- A. Penelitian Sebelumnya
- B. Landasan Teori
- C. Hipotesis

BAB III. METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian
- B. Lokasi Penelitian
- C. Operasionalisasi Variabel
- D. Populasi dan Sampel
- E. Data yang Diperlukan
- F. Metode Pengumpulan Data
- G. Analisis Data dan Teknik Analisis

BAB IV. HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
- B. Pembahasan Hasil Penelitian

BAB V. SIMPULAN dan SARAN

- A. Simpulan
- B. Saran



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/I / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/I / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

site : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpig@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Jumat, 24 Februari 2017
Waktu : 08:00-12:00 WIB
Nama : Muhammad Satrya Cahyadi
NIM : 212013241
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang.

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING
DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Edy Liswani, S.E., M.Si	Pembimbing	1-3-2017	
2	Belliwati Kosim, S.E., M.M	Ketua Penguji	2-3-2017	
3	Diah Isnaini, S.E., M.Si	Penguji I	20-2-2017	
4	Tri Fatri Fatmawati, Hj. S.E	Penguji II		

Palembang,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673.839

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHER'S (YAMAHA SENTRAL) PALEMBANG

Muhammad Satrya Cahyadi
Universitas Muhammadiyah Palembang
satryacahyadi69@gmail.com

ABSTRACT

Muhammad Satrya Cahyadi / 212013241 / 2017/ The influence of Job Training and Work Discipline toward Employee's Performance at PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang.

This research is formulated whether or not there was a significant influence of Job Training and Work Discipline toward Employee's Performance at PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. This research is aimed at figuring out the significant at PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. The research location was on Jendral Sudirman street No. 300-301, Palembang. The Variables of this research were job training, work discipline and employee's performance. There were 40 respondents. The sampling method that the researcher and used was total or cencus sampling method. Primary data and secondary data were used as the data sources. In collecting the data, the researcher used interview and questionarries. Qualitative – quantitative analysis used in this research. In analyzing the data, the researcher used multiple linear regression. The result showed that $F_{count} (23,009) > F_{table} (4,100)$ which means that H_0 was rejected and H_a was accepted. In other words, there was significant influence between job training (X_1) and work discipline (X_2) toward employee's performance (Y) simultaneously, whiles $t_{count} (4,476) X_1 > t_{table} (1,661)$, which means that H_0 was rejected and H_a was accepted. In practice, there was significant influence between job training (X_1) and employee's performance (Y), partiall, and $t_{count} (0,857) X_1 < t_{table} (1,661)$, which means that H_0 was accepted and H_a was rejected. In the research, there was no significant influence between work discipline (X_2) and employee's performance (Y) partially.

Keywords : Job Training, Work Discipline, Employee's Performance

ABSTRAK

Muhammad Satrya Cahyadi / 212013241 / 2017/ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. Penelitian ini yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 300-301, Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Metode sampel yang digunakan adalah metode sampel total atau sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (23,009) > F_{tabel} (4,100)$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), secara simultan. $t_{hitung} (4,476)X_1 > t_{tabel} (1,661)$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), secara parsial. Dan $t_{hitung} (0,857)X_2 < t_{tabel} (1,661)$. Berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), secara parsial.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu perusahaan manufacturing yang bergerak dibidang otomotif sejak lama adalah PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing dengan berbagai cabang dikota-kota besar yang ada di Indonesia, PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang adalah salah satunya. Dalam dunia otomotif, cara kerja karyawan bagian staf tekhnisi dan sales produk barang pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) kota Palembang diberikan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) kerja yang sangat baik karena karyawan pada staf ini merupakan jantung utama pada perusahaan manufacturing. SOP (*Standar Operasional Prosedur*) kerja ini diberikan dengan tujuan supaya karyawan pada staf teknisi dan pemasaran ini bisa mendapatkan pelatihan dan disiplin kerja yang baik sehingga karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Faktor-faktor produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, semangat kerja dan lingkungan, menurut Wibowo (2014 : 94). Produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan yang minim dalam melaksanakan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) karena karyawan ini baru direkrut perusahaan dan belum mendapatkan pelatihan. Selain itu juga semangat kerja karyawan yang terkadang naik turun karena di tanggal-tanggal tertentu di akhir bulan keadaan konsumen yang datang untuk service motor hanya mencapai 40 motor perhari dan belum lagi penjualan barang dan jasa yang sepi. Kondisi ini berbanding terbalik pada tanggal di awal bulan dimana konsumen yang datang untuk service motor bisa

mencapai 70 motor perhari. Belum lagi lingkungan kerja di sub bagian service motor yang berantakan serta alat-alat *special tools* tidak ditempatkan pada tempat yang sebenarnya dan cahaya lampu penerangan yang kurang baik.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan ssegenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru, menurut Wibowo (2014 : 370). Pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang berpengaruh besar pada hasil produktivitas kerja karyawannya. Ada beberapa alasan mengapa pelatihan karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang perlu dilaksanakan diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoprasikan mesin-mesin dan teknisnya. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut dapat menguasai penggunaan teknologi dengan berbagai macam bentuknya.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2009 : 87) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang secara langsung sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Ini dikarenakan kompensasi yang diberikan pada karyawan hanya berkisar Rp.250.000,- hingga Rp.500.000 saja, padahal karyawan tersebut telah mencapai omset lebih dari Rp.5.000.000/bulan. Belum lagi kurang disiplinnya pengawasan dari pimpinan ketika karyawan menjalankan SOP (*Standar Operasional Prosedur*)

sehingga karyawan ketika bekerja masih ada yang tidak menggunakan *safety first* serta penggunaan alat teknologi FI (*Full Injection*) yang tidak sesuai SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dari Yamaha yang dimana menurut narasumber sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian adalah **Adakah Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang ?**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan penulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Prsoduktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.**

Kajian Pustaka

Tabel 2
Penelitian Sebelumnya

No	Keterangan	Rizky Dwi Yani (2010)	Safitri Indriyani (2008)
1	Judul	Pengaruh penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin.	Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
2	Rumusan Masalah	Apakah Pengaruh penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin.?	Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
3	Jenis Penelitian	Penelitian asosiatif	Penelitian asosiatif
4	Variabel dan Indikator	Penghargaan (insentif, promosi jabatan, dan balas jasa). Disiplin Kerja (tujuan dan kemampuan dasar, teladan pemimpin, dan kepengawasan). Pelatihan (pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan). Produktivitas (pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan).	Pelatihan (pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan). Disiplin (tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa dan kepengawasan). Produktivitas (pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan).
5	Data yang Digunakan	Data primer dan data skunder.	Data primer dan data skunder.
6	Teknik Pengumpulan Data	Wawancara dan kuisioner	Wawancara dan kuisioner.
7	Teknik Analisis	Kualitatif deskriptif	Deskriptif kuantitatif
8	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara penghargaan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Tapi, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi efek pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau <i>develop</i> (berkembang) atau bahkan <i>decline</i> (menurun).

Sumber : Rizky Dwi Yani (2010) dan Safitri Indriyani (2008)

Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2014 : 94) Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya.

Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a). Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b). Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memafaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c). Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d). Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e). Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f). Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Pelatihan Kerja

Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Ivancevich (dalam Edy Sutrisno 2009 : 74) pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Menurut Wexley (dalam Edy Sutrisno 2009 : 67) ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- a) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b) Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.

- c) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2009 : 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016 : 194) 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 dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b). Teladan pimpinan

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c). Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d). Keadilan

Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

e). Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang 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. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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 akan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h). Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Hipotesis

Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 300-301 Palembang. Terdapat tiga variabel, variabel disiplin, dan variabel produktivitas. Menggunakan sampel seluruh karyawan sebanyak 40 orang di PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan wawancara dan pernyataan (kuisisioner). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan uji t, uji f dan uji determinasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pelatihan kerja yang dimiliki karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang sangat berhubungan erat dengan ketrampilan, yang mana didalamnya terdapat pengaruh yang sangat besar saat karyawan menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan pelatihan kerja. Pengetahuan serta pengalaman dan sikap dalam pekerjaan juga beberapa indikator dari pelatihan kerja yang merupakan bagian dari SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja yang ada pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang, dimana indikator tersebut menjadi salah satu pedoman bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan pelatihan kerja yang berhubungan dengan pengetahuan serta pengalaman dan sikap dalam pekerjaan.

Pelatihan kerja yang dimiliki karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009 : 69) bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini

terlihat berdasarkan penjelasan distribusi tabel yaitu $t_{hitung} 4,746 > t_{tabel} 1,685$. Dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi perlu ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang mendukung. Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang merasa bahwa disiplin yang dijalankan sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan disiplin kerja. Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang merasa sudah cukup dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai, tindakan apresiasi yang baik dari pimpinan serta pengawasan yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja perusahaan.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009 : 97) bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat berdasarkan penjelasan distribusi tabel yaitu $t_{hitung} 0,857 < t_{tabel} 1,685$. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

Adapun hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) kerja perusahaan walaupun sudah diberikan sanksi hukuman jika karyawan tersebut melanggar aturan dan balas jasa yang diberikan ke karyawan juga masih kecil, selain itu juga kompensasi yang memadai belum sepenuhnya dirasakan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel diatas, adalah penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan lebih baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan analisis pada bab terdahulu dapat disimpulkan :

1. Ada pengaruh secara simultan variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh $F_{hitung} 23.009 > F_{tabel} 4,100$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti ada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.
2. Ada pengaruh secara parsial variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $(4,746) > t_{tabel} (1,685)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang. Dan tidak ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $(0,857) < t_{tabel} (1,685)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.

SARAN

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukan nilai pengaruh pelatihan kerja lebih besar dari pada disiplin kerja, maka dalam hal ini hendaknya perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan supaya membuat karyawan lebih berkompetensi dalam menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) agar dapat membuat produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain itu juga peneliti memberikan saran untuk pelatihan kerja yang telah diterapkan dan diharapkan harus lebih ditingkatkan lagi dan dipertahankan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan sesuai dengan harapan serta tujuan karyawan dan perusahaan.