



**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
PUSKESMAS KAMPUNG BARU
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan
Panca Budi

Oleh :

**SHELLY FINARIA BR GINTING
NPM 1925310549**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SHELLY FINARIA BR GINTING
NPM : 1925310549
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
PUSKESMAS KAMPUNG BARU MEDAN

Medan, Juni 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.)

DEKAN



(Dr. Onny Medalina, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CIQnR, CDMP.)

PEMBIMBING II

(Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SHELLY FINARIA BR GINTING
NPM : 1925310549
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
PUSKESMAS KAMPUNG BARU MEDAN

Medan, Juni 2021



(Saimara A. M. Sebayang, S.E., M.Si.)

ANGGOTA I

(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CIOnR, CDMP.)

ANGGOTA II

(Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M.)

ANGGOTA III

(Miftah El Fikri, S.E., M.Si.)

ANGGOTA IV

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shelly Finaria Br Ginting
NPM : 1925310549
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimana yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021



(Shelly Finaria Br Ginting)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shelly Finaria Br Ginting
NPM : 1925310549
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2021



(Shelly Finaria Br Ginting)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama lengkap : SHELLY FINARIA BR GINTING
 Tanggal Lahir : KABANJAHE / 00 0000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310549
 Program Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.39
 Nomor Hp : 082362240297
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

Judul

engaruh pelatihan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Puskesmas kampung baru Medan0

Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Rektor I,

Cahyo Pramono, SE., MM

Medan, 18 Juli 2020

Pemohon,

(Shelly Finaria Br Ginting)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dekan

BAMBANG WIDANARICO
(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

ZAMADHANI HARAHAP
(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan . S.E., M.M.
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Kane .S.E., M.M.
 Mahasiswa : Shelly Finaria Br Ginting
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310549
 Bidang Pendidikan : S-1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas
 Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/5/2021	Bab II Kawajiban konseptual	<i>Nf</i>	dipelembah.
5/5/2021	Bab III & IV Kerangka & dasar	<i>Nf</i>	—
5/5/2021	kebidanan meja hijau.	<i>Nf</i>	

Dosen Pembimbing I.

Nashrudin Setiawan, SE, M.M. CIPAK, MDTA.

Medan, 09 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Bambang Widjanarko.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Sekawan, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Dewi Nurmasari Rani, S.E., M.M.
 Mahasiswa : Shelly Finaria Br Ginting
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310549
 Tingkat Pendidikan : S-1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Puskorwas Kampung Baru Medan.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5 / 2021	Sistematisa Perencanaan Sistematisa Penulisan Sumber Tabel Hipotesis Kesimpulan Saran	U F	
5 / 2021	Daftar Pustaka Pengetikan Ate Sidang 10/5/2021 Dewi N.P.	U F	

Medan, 09 Februari 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Dr. Bambang Widjanarko,

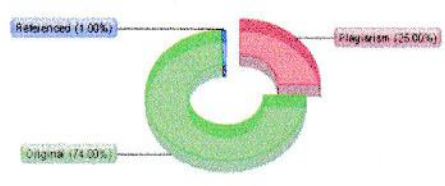
Analisis dokumen: SHELLY FINARIA BR GINTING_1925310549_MANAJEMEN.docx licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1. Completion: Passed
- 2. Rewrite
- 3. Detected language:
- 4. Check type: Internet Check



Decoded document body analysis

1. Relation chart



2. Distortion graph



Top sources of plagiarism: 35

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4169/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SHELLY FINARIA BR GINTING
: 1925310549

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 20 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Acc jilid lux

9/6/2021

NS



Acc Jilid lux
24/6/2021
DEWI N.P.

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
PUSKESMAS KAMPUNG BARU
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan
Panca Budi

Oleh :

**SHELLY FINARIA BR GINTING
NPM 1925310549**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor .. 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusuf Muliawan Ritonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Mei 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SHELLY FINARIA BR GINTING
 Tempat/Tgl. Lahir : KABANJAHE / 18 September 1995
 Nama Orang Tua : KANONSIUS GINTING
 P. M : 1925310549
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082362240297
 Alamat : Jl. Mariam Ginting Gg. Tarigan No. 12a

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh pelatihan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Puskesmas kampung baru Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

ketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medatine, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SHELLY FINARIA BR GINTING
 1925310549

atan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
 - a. Telah dicap Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 37 pegawai. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2020 sampai Januari 2021. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan IBM Statistic SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan. Uji t menunjukkan Pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 2,630 dan signifikan sebesar 0,000, dan Disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 2,625 dan signifikan sebesar 0,013. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,415 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 80,3% Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari Pelatihan dan Disiplin, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin dan Produktivitas

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of training and discipline on the productivity of the employees of the Kampung Baru Medan health center . The sample in this study is a saturated sample where the entire population is sampled totaling 37 employees . This research was conducted from January 2021 to April 2021. This study used primary data processed with IBM Statistic SPSS 26. The data analysis technique used was multiple linear regression models. The results of this study indicate that training and discipline have a positive and significant effect both partially and simultaneously on the productivity of the employees of the Kampung Puskesmas. New Medan . The t test shows that Training has a t_{count} of 2.630 and a significant amount of 0.000 , and Discipline has a t_{count} of 2.625 and a significant value of 0.013 . The F test shows that the $F_{calculated}$ value obtained is 5.415 and is significant at 0.000. The results of the determination test showed that 80.3 % of the employee productivity of the Kampung Baru Medan Health Center could be explained and obtained from training and discipline , while the rest came from other factors.

Keywords: Training, Discipline and Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan yang baru setiap hari, sehingga penulis dapat skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1), Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Menyelesaikan skripsi penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dorongan berupa tenaga, pemikiran, materi, semangat dan juga doa dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terkhusus untuk Ayahanda tercinta Kanon Nius Ginting Suka dan Ibunda tercinta Emi Suita Sihaloho serta ananda Agrifa Efroni Fernando Ginting dan ananda Septa Bastanta Ginting yang memotivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S. E., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S. H., M. Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S. E., S. Psi., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CIQnR, CDMP. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Dr. Erwina Zaini sebagai kepala Puskesmas Kampung Baru Medan, dan seluruh pegawai yang mengizinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai yang telah bersedia meluangkan waktu memberi tanggapannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan di program studi manajemen, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan hati terbuka penulis menerima setiap saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai kalangan sehingga menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada pembaca dan harapan penulissemoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peningkatan wawasan kita semua.

Medan, Mei 2021
Penulis

Shelly Finaria Br Ginting
NPM 1925310549

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Keaslian Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Pelatihan.....	9
a. Pengertian Pelatihan	9
b. Tujuan Pelatihan	10
c. Manfaat Pelatihan	10
d. Faktor-faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pelatihan.....	13
e. Metode Pelatihan	14
f. Indikator Pelatihan.....	16
2. Disiplin.....	17
a. Pengertian Disiplin	17
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin	18
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	19
d. Bentuk Disiplin.....	21

e. Sanksi Pelanggaran Disiplin	22
f. Indikator Disiplin	23
3. Produktivitas	24
a. Pengertian Produktifitas.....	24
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	25
c. Indikator Produktivitas	26
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Konseptual	29
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas	29
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	30
3. Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	31
D. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Defenisi Operasional Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisi Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Table 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan	4
Table 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan	4
Table 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	28
Table 3.1	Skedul Proses Penelitian	33
Table 3.2	Operasional Variabel.....	34
Table 3.3	Daftar Jabatan Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.....	35
Table 4.1	Demografi Puskesmas Kampung Baru Medan	45
Table 4.2	Sarana Pendidikan di Wilayah Kerja Puskesmas Kampung Baru Medan.....	45
Table 4.3	Tempat Ibadah di Wilayah Kerja Puskesmas Kampung Baru Medan....	45
Table 4.4	Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Kampung Baru Medan	46
Table 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Table.4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Table 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Table 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Table 4.9	X1.1 Dengan pelatihan yang di miliki dapat menguasai bidang tugas Sesuai bagian yang dikerjakan	52
Table 4.10	X1.2 Pelatihan yang sesuai kebutuhan kerja dapat meningkatkan Produktifitas kerja	53
Table 4.11	X1.3 Mencari cara ketika saya mengalami kendala dalam bekerja (misalnya, menambah pengetahuan dari media elektronik ataupun Penelitian-penelitian)	53
Table 4.12	X1.4 Pegawai yang aktif/rutin mengikuti pelatihan diberi bingkisan Atau <i>Reward</i>	54

Table 4.13 X1.5 Bagi pegawai yang tidak mengikuti pelatihan akan dikenakan Sanksi	54
Table 4.14 X1.6 Masih ada pegawai yang belum mendapatkan atau mengikuti Pelatihan sesuai bidang	54
Table 4.15 X2.1 Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	55
Table 4.16 X2.2 Selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai Dipakai	55
Tabel 4.17 X2.3 Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.....	56
Tabel 4.18 X2.4 Menaati peraturan yang diterapkan di Puskesmas Kampung Baru Medan	56
Table 4.19 X2.5 Menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	57
Table 4.20 X2.6 Menggunakan tanda pegawai di dalam Puskesmas Kampung Baru Medan.....	57
Table 4.21 Y3.1 Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang Ada. (tercapainya Sarana Kerja Pegawai (SKP)).....	58
Table 4.22 Y3.2 Pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien. (hal tercapai Sesuai perencanaan)	58
Table 4.23 Y3.3 Pegawai berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan	59
Table 4.24 Y3.4 Selalu bersikap tenang saat menghasapi permasalahan dalam Bekerja	59
Tabel 4.25 Y3.5 Berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan orang Lain	59
Table 4.26 Y3.6 Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur Kerja.....	60
Table 4.27 Uji Validitas Pernyataan-pernyataan Pelatihan (X ₁).....	61
Table 4.28 Uji Validitas Pernyataan-pernyataan Disiplin (X ₂).....	61
Table 4.29 Uji Validitas Pernyataan-pernyataan Produktifitas (Y)	62
Table 4.30 Uji Reliabilitas Pelatihan (X ₁).....	63
Table 4.31 Uji Reliabilitas Disiplin (X ₂).....	63
Table 4.32 Uji Reliabilitas Produktifitas (Y)	63

Table 4.33 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	66
Table 4.34 Uji Multikolinieritas.....	67
Table 4.35 Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Table 4.36 Uji Parsial (t).....	70
Table 4.37 Uji Simultan (f) ANOVA (b)	71
Table 4.38 Uji Determinasi Model Summary (b)	72

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Puskesmas Kampung Baru Medan.....	49
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas	64
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas	65
Gambar 4.4	Scatterplot Uji Heterokedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat <i>Research</i> dari Universitas Panca Budi ke Dinas Kesehatan Medan.....	82
Lampiran 2	Permohonan <i>Research</i> dari Dinas Kesehatan Medan ke Puskesmas Kampung Baru Medan	83
Lampiran 3	Pemberitahuan Selesai Penelitian	84
Lampiran 4	Visi dan Misi Puskesmas Kampung Baru Medan	85
Lampiran 5	Kuisisioner Penelitian.....	88
Lampiran 6	Tabulasi Jawaban Responden	91
Lampiran 7	Daftar Tabel t.....	94
Lampiran 8	Daftar Tabel f.....	95
Lampiran 9	Hasil Pengolahan SPSS	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu organisasi/perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya manusia. Memiliki tingkat keahlian yang tinggi dan sesuai dengan bidang yang dijalankan maka organisasi/perusahaan akan beroperasi sesuai dengan yang direncanakan.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan. Penetapan karyawan pada suatu bidang haruslah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dari segi kualitas dan kuantitas. Antara organisasi/perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk, menurut Siagian dalam buku Sutrisno (2019 : 99).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga dalam sikap mental yang baik. Tohardi dalam buku Sutrisno (2019:100) mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka setiap organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam buku Mangkunegara (2018:44) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya adalah masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi/perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya

Berdasarkan pra survei terdapat beberapa masalah pelatihan pada Puskesmas Kampung Baru Medan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Table 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Pegawai
PuskesmasKampung Baru Medan**

No.	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Terdapat beberapa karyawan yang belum mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan Puskesmas Kampung Baru Medan	6	16.21%	31	83.79%	37	100%
2.	Terkadang pegawai belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja.	8	21.62%	29	78.38%	37	100%

Sumber: Puskesmas Kampung Baru Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat di ketahui bahwa ada pegawai yang belum mengikuti pelatihan dan ada juga yang belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan tanggung jawab kerja masing – masing pegawai.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program - program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pra survey terdapat beberapa masalah disiplin kerja pada Puskesmas Kampung Baru Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Table 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja
PegawaiPuskesmas Kampung Baru Medan**

No.	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Tingkat disiplin menurun	10	27.02%	27	72.98%	37	100%
2.	Terkadang pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang di tentukan.	7	18.91%	30	81.09%	37	100%

Sumber: Puskesmas Kampung Baru Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa ada penurunan tingkat disiplin dan tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Mengalami penurunan mutu kerja pada pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.
2. Masih terdapat pegawai yang belum taat terhadap aturan waktu yang diterapkan di Puskesmas Kampung Baru Medan.
3. Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan masih belum menciptakan rasa cinta terhadap pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kampung Baru Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kampung Baru Medan?

3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kampung Baru Medan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskesmas Kampung Baru Medan.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskesmas Kampung Baru Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi/Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan/organisasi, dalam hal ini Dinas Kesehatan Kota Medan sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Puskesmas Kampung Baru sebagai unit pelaksana teknis. Khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan puskesmas yang diteliti.

2. Bagi Pegawai/Staff

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di puskesmas agar produktivitas kerja pegawai semakin baik.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Safitri Indriyani (2015) dengan judul: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Paradise Island Furniture. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.

Persamaan dan perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier ganda, dan penelitian ini menggunakan analisis model regresi linier ganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variable yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktifitas kerja karyawan. Dan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu pelatihan dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variable terikat yaitu produktifitas pegawai.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 155 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 37 pegawai/responden.

4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2020.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT Paradise Island Furniture, Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kampung Baru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dikemukakan para ahli, yaitu Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Menurut Edwin B. Flippo dalam Mangkunegara (2018:43) mengemukakan bahwa "*Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisitionof relevant skill, knowledge, and attitudes by organization members*". Ivan cevich dalam buku Sutrisno (2019:67) mendefinisikan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang 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 Sikula dalam buku Sutrisno (2019:67) mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis daan terorganisasi, yang mana tenaga kerja *nonmanajerial* mempelajari pengetahuan dan

keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Menurut As'ad dalam buku Sutrisno (2019:67) mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar tercapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2018:45) tujuan pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Menghindari keusangan (*obsolescence*)
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

c. Manfaat Pelatihan

Berdasarkan pendapat Ernest J. Mc ormick dalam buku Mangkunegara (2018:46) menyatakan bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan

keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga perlu mendapat dukungan dari organisasi/perusahaan dan tujuan seperti, produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif.

Goldstein dan Bukton dalam buku Mangkunegara (2018:46) mengemukakan ada tiga analisis manfaat pelatihan yaitu:

1) Analisis Organisasi

Sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita. Dalam menganalisis organisasi perlu memperlihatkan pertanyaan "*where is training and development needed and where is it likely to be successful within an organization?*" hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan survey mengenai sikap pegawai administrasi. Di samping itu pula, dapat menggunakan *turnover*, absensi, kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai, dan data perencanaan pegawai.

2) Analisis Tugas

Analisis tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program *job-training*. Sebagaimana program *training* dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, *skills*, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

3) Analisis Pegawai

Analisis pegawai difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan *training* bagi pegawai yang bekerja pada tugasnya. Kebutuhan *training* pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok.

a) Kebutuhan Individu dari Pelatihan

Analisis kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilakukan dengan cara observasi oleh supervisor, evaluasi keterampilan, kartu control kualitas, dan tes keterampilan pegawai.

b) Kebutuhan Kelompok dari Pelatihan

Kebutuhan kelompok dari pelatihan dapat diprediksi dengan pertimbangan informal dan observasi oleh supervisor maupun manajer.

Adapun alasan lain dari kebutuhan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Adanya pegawai baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu memahami tujuan, aturan-aturan dan pedoman kerja yang ada pada organisasi/perusahaan. Begitu pula mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan tugasnya.

2) Adanya penemuan-penemuan baru

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi *modern*, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Pegawai yang akan

menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

Adapun cara menentukan pelatihan dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Analisis jabatan, dengan dibuatnya standard-standar pelaksanaan kerja maupun setiap jabatan dapat ditentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan.
- 2) Test psikologis, dipergunakan untuk menentukan peserta pelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan. Test psikologis mempunyai validitas tinggi dalam memprediksi kemampuan pegawai yang akan menjadi peserta pelatihan.
- 3) Penyelidikan moral, dapat dipergunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan. Misalnya, mengukur sikap moral peserta test psikologis, dipergunakan untuk menentukan peserta pelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan. Test psikologis mempunyai validitas tinggi dalam memprediksi kemampuan pegawai yang akan menjadi peserta pelatihan.
- 4) Analisis kegiatan, dipergunakan untuk menentukan kesesuaian antara bidang pekerjaan peserta dengan jenis pelatihan.

d. Faktor-faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pelatihan

Dalam buku Mangkunegara (2018:45) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah:

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis

- 3) Motivasi
- 4) Partidipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan

e. Metode Pelatihan

Andrew E. Sikula dalam buku Mangkunegara (2018:52) mengemukakan pelatihan adalah “*On the job; vestibule, demonstration, and examples; simulation; apprenticeship; classroom methods (lecture, conference, case, study, role, role playing, and programmed instrlecture,); and other training methods*”.

1) *On the Job*

Hampir 90 persen dari pengetahuan pekejaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mengamati tugas dengan mengamat perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Manfaat metode ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

2) *Vestibuke* atau Balai

Vestibule adalah suta ruangan isolasi atau terpisah yangdipergunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang menduduki suatu tugas. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama.

3) Metode Demonstrasi

Metode ini melibatkan penguraian dan memperagakan suatu melalui contoh. Metode sangat mudah untuk manajer mengajarkan pegawai mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “bagaimana dan apa sebab” pegawai mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode demonstrasi merupakan metode *training* yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang dikerjakan.

4) Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal tetapi, sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

5) *Apprenticeship*

Metode *training Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*). Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Metode ini tidak mempunyai standard format. Pegawai mendapatkan bimbingan umum dan mereka langsung dapat mengerjakan pekerjaannya.

6) Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode *training* yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas dari pada *on the job*. Terkhusus jika itu merupakan falsafah, konsep-konsep, sikap, teori-teori, dan kemampuan memecahkan masalah.

f. Indikator Pelatihan

Menurut Sutrisno (2019:69) sasaran pelatihan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi organisasi/perusahaan.

2) Meningkatkan Mutu Kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi/perusahaan.

3) Meningkatkan Ketepatan dalam Perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-

lowongan maka, secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam organisasi/perusahaan sendiri.

4) Meningkatkan Moral Kerja

Apabila organisasi/perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi/perusahaan pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5) Menjaga Kesehatan dan Keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

6) Menunjang Pertumbuhan Pribadi

Program pelatihan yang tepat akan memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak, baik itu organisasi/perusahaan atau pegawai. Bagi pegawai, dengan mengikuti program pelatihan akan lebih meningkatkan pengetahuan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Menurut Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2018:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen

untuk memperteguh pedoman organisasi/perusahaan. Menurut Simgodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi/perusahaan. Menurut Terry dalam buku Sutrisno (2019:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Latainer dalam buku Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Beach dalam buku Sutrisno (2019:87) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi yaitu, disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

b. Tujuan Dan Manfaat Disiplin

Keteraturan adalah ciri utama organisasi/perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi

kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi/perusahaan yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam tindakan tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi/perusahaan maupun bagi pegawai. Bagi organisasi/perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2019:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi/perusahaan.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dan Organisasi/Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi/perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Pasti Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas

dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Bentuk Disiplin

Menurut Siagian dalam buku Sutrisno (2019:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai

e. Sanksi Pelanggaran Disiplin

Menurut Mangkunegara (2018:131) sanksi pelanggaran disiplin adalah:

1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan yang sesuai dengan peraturan organisasi/perusahaan yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di organisasi/perusahaan.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi/perusahaan.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, baik pegawai yang tua, muda, pria, wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya

agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

f. Indikator Disiplin

Indikator-indikator disiplin kerja menurut menurut Sutrisno (2019), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peratuean dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Menurut Ravianto dalam buku Sutrisno (2019:99) produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Webster dalam buku Sutrisno (2019:99) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu:

- 1) Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi;
- 2) Tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi;
- 3) Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peranyang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Tohardi dalam buku Sutrisno (2019:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Ravianto dalam

buku Sutrisno (2019:100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Kussariato dalam buku Sutrisno (2019:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antar hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap organisasi/perusahaan selalu berkeinginan agar pegawai yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Simanjuntak dalam buku Sutrisno (2019:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik

dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

c. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, Menurut Sinugan (2010 : 8) sebagai berikut:

- 1) Tindakan konstruktif
- 2) Percaya diri
- 3) Mempunyai rasa tanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan kedepan
- 6) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) 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.

3) 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.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) 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 pegawai.

B. Penelitian Sebelumnya

Table 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Safitri Indriyani (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Paradise Island Furniture	Pelatihan dan Disiplin	Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.
2.	Muhammad Satrya Cahyani (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Thamrin Brother's (Yamaha Central) Palembang	Pelatihan kerja dan disiplin kerja	Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.
3.	Rizal Bima Bayuaji (2015)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya)	Pelatihan, disiplin dan gaya kepemimpinan	Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin, dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.
4.	Risma Nur Aprilyani (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus	Pelatihan	Produktivitas kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh pada produktivitas kerja.
5.	Mona Kurniasih (2008)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Catur Surya Sragen	Disiplin dan fasilitas kerja	Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh pada produktivitas

						kerja.
6.	Putri Ananda Bangko (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan	Pelatihan kerja	Produktivitas kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh pada produktivitas kerja.
7.	Ichawan Azis Sambodo (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi	Pelatihan kerja	Produktivitas kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis model konseptual variable-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variable-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variable bebas dan variable terikat.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Tall dan Hall dalam buku Sutrisno (2019:66) menyimpulkan bahwa dengan mengombinasikan berbagai faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan; perusahaan dapat mencapai manfaat kompetensi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat. Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur pada

signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk mendapatkan hasil yang optimal dan baik dalam pekerjaan, pegawai harus mengikuti pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi/perusahaan. Salah satu cara untuk mendukung pelatihan yang dilakukan organisasi/perusahaan pada pegawai adalah dengan menyediakan aset yang dibutuhkan pegawai. Pelatihan merupakan instrument yang membantu memodali kemampuan pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu, pelatihan sangat penting bagi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Sukarno dalam Sutrisno (2019:95) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja pada pegawai sangatlah penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila kondisi kerja yang terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk disiplin.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dapat disimpulkan

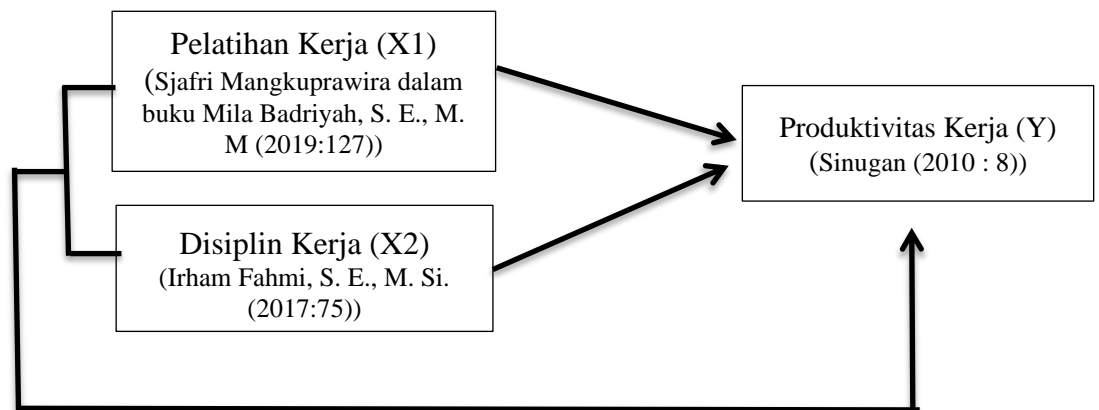
bahwa produktivitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Aigner dalam buku Sutrisno (2019:100) mengatakan bahwa produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan perlindungan di segala bidang. Produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut kualitas pegawai dalam mewujudkannya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan pada setiap pegawai dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam kerangka konseptual, yaitu;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2021

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kampung Baru Medan
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kampung Baru Medan
- 3) Pelatihan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Puskesmas Kampung Baru Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asiosatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asiosatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih berbentuk kausal atau sebab akibat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kampung Baru Medan yang berlokasi di Jln. Ps. Senen, Kp. Baru, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara, Kode Pos 20217.

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Riset/Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■				
3	Seminar Proposal			■			
4	Perbaikan Acc Proposal			■			
5	Pengolahan Data				■		
6	Penyusunan Skripsi					■	
7	Bimbingan Skripsi						■
8	Meja Hijau						■

Sumber: Penulis (2021)

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu; Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2), serta 1 (satu) variable terikat yaitu Produktivitas (Y1).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Table 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard. Menurut Sjafrri Mangkuprawira dalam buku Mila Badriyah, S. E., M. M (2019:127)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Produktivitas Kerja 2. Meningkatkan Mutu Kerja 3. Meningkatkan Ketepatan dalam Perencanaan SDM 4. Meningkatkan Moral Kerja 5. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan 6. Menunjang Pertumbuhan Pribadi Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2019:69).	Skala <i>Likert</i>
Disiplin (X2)	Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Irham Fahmi, S. E., M. Si. (2017:75).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Menurut sutrisno (2009)	Skala <i>Likert</i>
Produktivitas (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Menurut Tohardi dalam buku Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2019 : 100).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakan konstruktif 2. Percaya diri 3. Mempunyai rasa tanggung jawab 4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan 5. Mempunyai pandangan ke depan 6. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Menurut Sinugan (2010 : 8).	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2017:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Kampung Baru Medan sebanyak 37 orang.

Tabel 3.3 Daftar Jabatan Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan

No.	Jabatan	Jumlah Orang
1.	Kepala	1
2.	KTU	1
3.	Dokter Gigi	3
4.	Perawat	9
5.	Dokter Umum	4
6.	Apoteker	2
7.	Nutrisionis	3
8.	Analisis Laboratorium	1
9.	Bidan	7
10.	Penyuluh	2
11.	Pengelola Data/administrasi	3
12.	Perawat Gigi	1
	Jumlah	37

Sumber: Puskesmas Kampung Baru Medan (2021)

2. Sample

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu, menurut Sugiyono (2017:118).

Peneliti menggunakan teknik pengambilan sample yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sample, atau yang disebut *Nonprobability Sampling*. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua populasi digunakan sebagai sample. Sample yang digunakan peneliti adalah 37 orang pegawai.

3. Jenis Data

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber data. Untuk mendapatkan data primer peneliti mengumpulkan data secara langsung. Data primer diperoleh peneliti dengan daftar kuesioner/angket yang diisi pegawai Puskesmas Kamampung Baru Medan.

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian sebelumnya.

4. Sumber Data

Sumber data diperoleh peneliti dari Puskesmas Kampung Baru Medan Kota.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner/angket. Kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualidasi Data

Sebelum melakukan analisis dan evaluasi, data diuji dengan:

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017 :363) Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Terdapat dua jenis validasi penelitian:

1) Validasi Internal

Validasi internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai.

2) Validasi Eksternal

Validasi eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau ditetapkan pada populasi dimana sample tersebut diambil.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam buku sugiyono (2017: 364), menyatakan bahwa *“reability is often defined as the consistency and stability of data or findings. From a positivistic perspective, reability typically is considered to be synonymous with the*

consistency of data produced by observations made by different researchers (eg interrater reliability), by the same researcher at different times (eg test retest) or by splitting a data set in two parts (split-half).” Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau kelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

2. Uji Asumsi Klasik

Di dalam penggunaan analisis linier berganda, diperlukan beberapa pengujian asumsi klasik. Menurut Albert Kurniawan (2014:156), uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Ada beberapa alat uji yang sering dilakukan dalam uji asumsi klasik diantaranya sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Menurut Albert Kurniawan (2014:156), uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka populasi berdistribusi secara normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Albert Kurniawan (2014:157), uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model dilakukan dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah *tolerance*.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat sehingga terjadi multikolinearitas.

- 3) Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai R_i^2 maupun Adjusted R_i^2 di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan terkena multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Albert Kurniawan (2014 : 158) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai prediksi (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit, kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point- point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dengan metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Jonathan & Hendra (2017:44), regresi linier berganda merupakan prosedur yang digunakan untuk melihat hubungan linier antara lebih dari satu variabel yang diidentifikasi sebagai variabel independen atau bebas dengan satu variabel lain yang diidentifikasi sebagai variabel dependen atau terikat.

Persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi variabel independen

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

e = error

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara parsial atau satu pihak dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Hipotesis nol (H₀)

tidak terdapat pengaruh dan Hipotesis alternatif (H_1) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, maka pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.
- b. $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.
- c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan .
- d. $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

secara serentak atau bersama-sama (Sujarweni, 2015). Kriteria pengujian adalah:

- 1) $H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).
- 2) $H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Kriteria pengambilan keputusannya:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (KD) menurut Amos Neolaka (2014:131), adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (r^2 , R^2). Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independen. Hal ini berarti model analisis yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Puskesmas Kampung Baru Medan

Puskesmas Kampung Baru Medan telah diresmikan pada 28 Oktober 1970 oleh Gubernur KDH Propinsi Sumatera Utara, Marah Halim. Puskesmas Kampung Baru terletak di Jalan Brigjend Katamso/ Jl. Pasar Senen Lingkungan IV Kelurahan Kampung Baru. Kecamatan Medan Maimun. Puskesmas Kampung Baru mempunyai wilayah kerja seluas 334,5 Ha, meliputi 66 lingkungan yang terdiri dari 6 kelurahan, yaitu:

- 1) Kelurahan Kampung Baru
- 2) Kelurahan Sei Mati
- 3) Kelurahan Suka Raja
- 4) Kelurahan Hamdan
- 5) Kelurahan Jati

Batas wilayah Kerja Puskesmas Kampung Baru Medan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan wilayah Kecamatan Medan Barat
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan wilayah Kecamatan Medan Johor
- 3) Sebelah timur berbatasan dengan wilayah Kecamatan Medan Kota
- 4) Sebelah barat berbatasan dengan wilayah Kecamatan Medan Polonia.

Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Kampung Baru tahun 2019 berdasarkan profil Puskesmas Kampung Baru yaitu 58.425

jiwa. Jumlah penduduk laki-laki 28.642 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 2.783 jiwa.

Tabel 4.1 Demografi Puskesmas Kampung Baru

NO	DATA	JUMLAH
1	Luas Wilayah	334,5 Ha
2	Jumlah Kelurahan	6
3	Jumlah Lingkungan	66
4	Jumlah Penduduk	58.425 jiwa
6	Jumlah Pria	28.642
6	Jumlah Perempuan	29.783
7	Jumlah Bayi	1055
8	Jumlah Batita	4049
9	Jumlah Balita	5578
10	Jumlah Murid SD	6.462
11	Jumlah Murid SLTP	4.571
12	Jumlah Murid SLTA	1.066
13	Jumlah BUMIL	1.158
14	Jumlah WUS	11.515

Sumber : Data Dasar Puskesmas Kampung Baru 2021

Tabel 4.2 Sarana Pendidikan di Wilayah Kerja Puskesmas Kampung Baru

NO.	SARANA	JUMLAH
1	TK	14
2	SD Negeri	11
3	SD Swasta	13
4	SLTP Negeri	2
5	SLTP Swasta	9
6	SLTP/MTS	1
7	SLTA Negeri	-
8	SLTA Swasta	7

Sumber : Data Dasar Puskesmas Kampung Baru 2021

Tabel 4.3 Tempat Ibadah di Wilayah Kerja Puskesmas Kampung Baru Medan

NO.	SARANA	JUMLAH
1	Mesjid	42
2	Gereja	3
3	Vihara	3
4	Kuil	3

Sumber : Data Dasar Puskesmas Kampung Baru 2021

**Tabel 4.4 Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas
Kampung Baru Medan**

NO.	SARANA	JUMLAH
1	RS Swasta	3
2	Laboratorium Puskesmas	1
3	BP/Klinik Swasta	5
4	Rumah Bersalin	1
5	Apotik	11
6	Optikal	9
7	Prak. Dr. Umum Swasta	4
8	Prak. Dr. Spesialis Swasta	12
9	Prak. Dr. Gigi Swasta	7
10	Prak. Bidan Swasta	14
11	Toko Obat Berizin	3
12	Sinshe	1
13	Akupuntur	2
14	Refleksi	4
15	Tukang Pijat	0
16	Tukang Gigi	0

Sumber : Data Dasar Puskesmas Kampung Baru 2021

a. Tenaga Pelaksana Puskesmas Kampung Baru

Puskesmas Kampung Baru Tenaga memiliki 37 pegawai pelaksana yang terdiri dari:

- 1) Dokter Umum : 4 Orang
- 2) Dokter Gigi : 3 Orang
- 3) Perawat : 9 Orang
- 4) Perawat Gigi : 1 orang
- 5) Bidan : 7 Orang
- 6) Analis : 1 Orang
- 7) Apoteker : 2 Orang
- 8) Gizi : 3 Orang
- 9) Penyuluh : 2 Orang
- 10) Pengolah Data/Administrasi : 3 Orang

- 11) KTU : 1 Orang
- 12) Kepala : 1 Orang

b. Sarana dan Fasilitas Puskesmas Kampung Baru Medan

Sarana dan fasilitas di Puskesmas Kampung Baru Medan terdiri dari :

a) Fasilitas Gedung Permanen

Fasilitas gedung permanen Puskesmas Kampung Baru Medan terdiri dari:

- 1) Ruang Dokter / Periksa Pasien : 1 Unit
- 2) Ruang Obat : 1 Unit
- 3) Ruang Suntik/tindakan : 1 Unit
- 4) Ruang KB-KIA : 1 Unit
- 5) Ruang Klinik Gigi : 1 Unit
- 6) Loker Pendaftaran : 2 Unit
- 7) Ruang Tunggu : 1 Unit
- 8) Ruang Gizi : 1 Unit
- 9) Laboratorium : 1 Unit
- 10) Kamar Mandi / Toilet : 2 Unit

b) Fasilitas Alat-alat

Fasilitas alat-alat yang ada di Puskesmas Kampung Baru Medan terdiri dari:

- 1) Alat-alat kesehatan
- 2) Alat-alat pemeriksaan pasien
- 3) Alat-alat pemeriksaan persalinanAlat-alat P3K
- 4) Timbangan bayi (dacin) dan dewasa
- 5) Lemari pendingin tempat bahan-bahan immunisasi

6) Alat-alat laboratorium

7) Alat-alat kebersihan

c) Fasilitas Obat-obatan

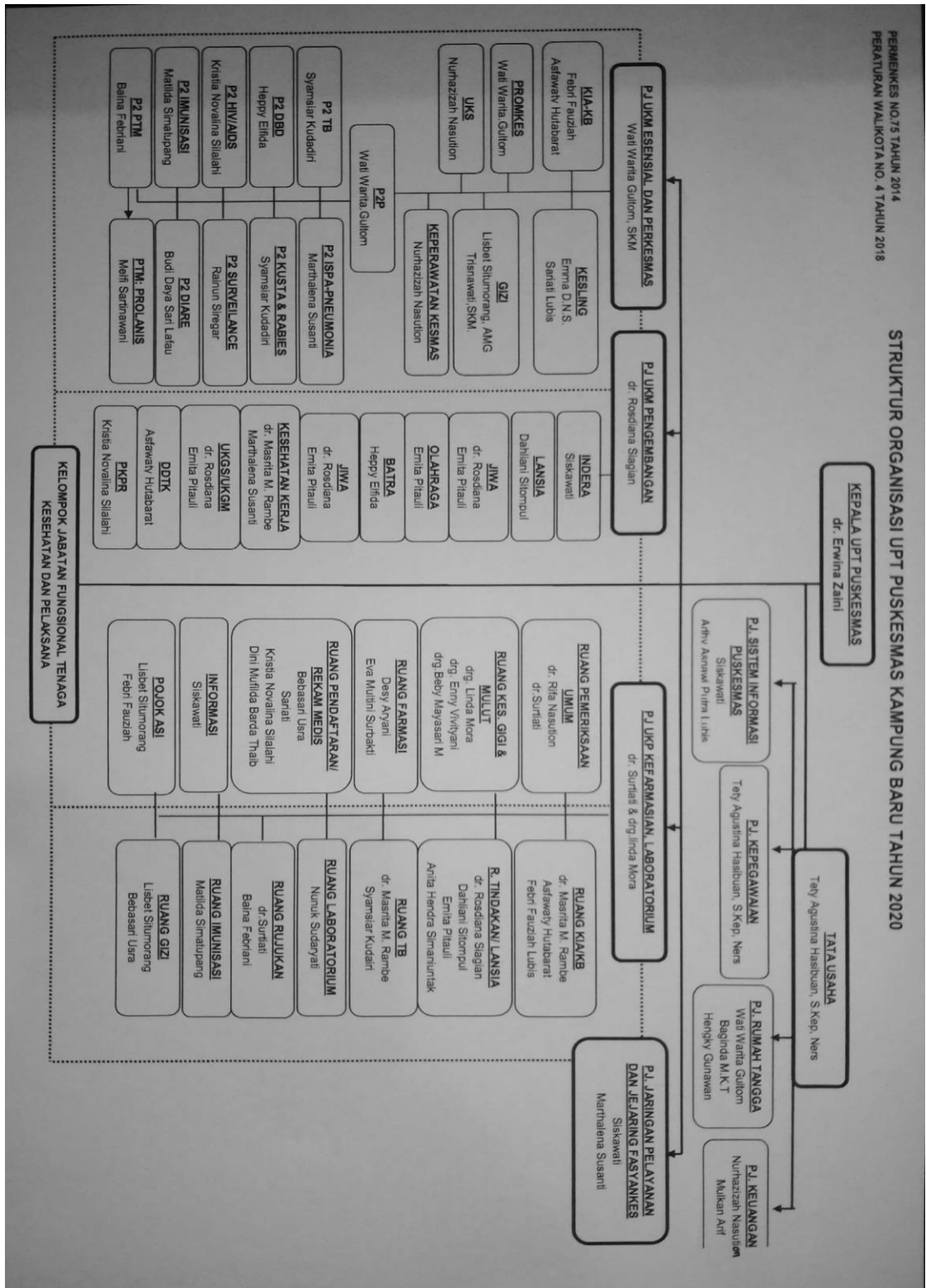
Fasilitas obat-obatan Puskesmas Kampung Baru Medan terdiri dari 2 yaitu obat- obatan Umum dan BPJS.

1) Fasilitas Administrasi

2) Fasilitas Imunisasi

3) Fasilitas Media Penyuluhan

B. Struktur Organisasi UPT Puskesmas Kampung Baru Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Puskesmas Kampung Baru Medan
Sumber: Struktur Organisasi UPT Puskesmas Kampung Baru Medan (2021)

C. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 37 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	1	2.7	2.7	2.7
Perempuan	36	97.3	97.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa yang menjadi responden yaitu laki-laki sebanyak 1 orang (2,7%), dan perempuan sebanyak 36 orang (97,3%) pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	13	35.1	35.1	35.1
D4	5	13.5	13.5	48.6
S1	18	48.6	48.6	97.3
S2	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 13 orang (65,0%), D4

sebanyak 5 orang (13,5%), S1 sebanyak 18 orang (48,6%). Dan S2 sebanyak 1 orang (2,7%) yang menjadi responden.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	16	43.2	43.2	43.2
31-40 Tahun	20	54.1	54.1	97.3
41-50 Tahun	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas. menunjukkan bahwa usia pegawai yang menjadi responden yaitu dengan usia 21-30 Tahun sebanyak 16 orang (43,2%), usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (54,1%), usia 41-50 Tahun sebanyak 1 orang (2,7%) pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 Tahun	23	62.2	62.2	62.2
11-20 Tahun	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, menunjukkan masa kerja pegawai yang menjadi responden yaitu dengan masa kerja 1-10 Tahun sebanyak 23 orang (62,2%), dan 11-20 Tahun 14 orang (37,8%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai cukup lama bekerja di Puskesmas Kampung Baru Medan.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Pelatihan, dan Disiplin, dan 1 (satu) variabel terikat Produktivitas. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 37 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

1. Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 4.9 X1.1 Dengan pelatihan yang di milik dapat menguasai bidang tugas sesuai bagian yang dikerjakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	24	64,9	64,9	70,3
Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 2 orang (3,3%), setuju 24 orang (64,9%), dan sangat setuju 11 orang (29,7%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pelatihan yang di milik dapat menguasai bidang tugas sesuai bagian yang dikerjakan.

Tabel 4.10 X1.2 Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	24	64,9	64,9	67,6
Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 1 orang (2,7%), setuju 24 orang (64,9%), dan sangat setuju 12 orang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.11 X1.3 Mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja. (Misalnya; menambah pengetahuan dari media elektronik ataupun penelitian-penelitian.)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	26	70,3	70,3	73,0
Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 1 orang (2,7%), setuju 26 orang (70,3%), dan sangat setuju 10 orang (27,0%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai Mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja. (Misalnya; menambah pengetahuan dari media elektronik ataupun penelitian-penelitian).

Tabel 4.12 X1.4 Pegawai yang aktif/rutin mengikuti pelatihan diberi bingkisan atau *Reward*.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	29,7	29,7	29,7
	Setuju	26	70,3	70,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 11 orang (29,7%), dan setuju 26 orang (70,3%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju yang aktif/rutin mengikuti pelatihan diberi bingkisan atau *Reward*.

Tabel 4.13 X1.5 Bagi pegawai yang tidak mengikuti pelatihan akan dikenakan sanksi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Netral	5	13,5	13,5	18,9
	Setuju	30	81,1	81,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (5,4%), netral 5 orang (13,5%), dan setuju 30 orang (81,1%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju yang tidak mengikuti pelatihan akan dikenakan sanksi.

Tabel 4.14 X1.6 Masih ada pegawai yang belum mendapatkan atau mengikuti pelatihan sesuai bidang.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	16,2	16,2	16,2
	Setuju	21	56,8	56,8	73,0
	Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 6 orang (16,2%), setuju 21 orang (56,8%), dan sangat setuju 10 orang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika masih ada pegawai yang belum mendapatkan atau mengikuti pelatihan sesuai bidang.

2. Variabel Disiplin (X₂)

Tabel 4.15 X2.1 Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,4	5,4	5,4
	Setuju	24	64,9	64,9	70,3
	Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 2 orang (5,4%), setuju 24 orang (64,9%), dan sangat setuju 11 orang (29,7%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju selalu hadir tepat waktu pada jam kerja

Tabel 4.16 X2.2 Selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,7	2,7	2,7
	Setuju	24	64,9	64,9	67,6
	Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 2 orang (2,7%), setuju 24 orang (64,9%), dan sangat setuju 12 orang (32,4%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai

Tabel 4.17 X2.3 Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	26	70,3	70,3	73,0
Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 1 orang (2,7%), setuju 26 orang (70,3%), dan sangat setuju 10 orang (27,0%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik

Tabel 4.18 X2.4 Menaati peraturan yang diterapkan di Puskesmas Kampung Baru Medan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	29,7	29,7	29,7
Setuju	26	70,3	70,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 11 orang (29,7%), dan setuju 26 orang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju Menaati peraturan yang diterapkan di Puskesmas Kampung Baru Medan.

Tabel 4.19 X2.5 Menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Netral	5	13,5	13,5	18,9
	Setuju	30	81,1	81,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (5,4%), netral 5 orang (13,5%), dan setuju 30 orang (81,1%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.20 X2.6 Menggunakan tanda pengenal di dalam Puskesmas Kampung Baru Medan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	16,2	16,2	16,2
	Setuju	21	56,8	56,8	73,0
	Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 6 orang (16,2%), setuju 21 orang (56,8%) dan sangat setuju 10 orang (27,0%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju menggunakan tanda pengenal di dalam Puskesmas Kampung Baru Medan.

3. Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 4.21 Y1.1 Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada. (Tercapainya Sarana Kerja Pegawai (SKP))

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	27	73,0	73,0	73,0
Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju 27 orang (73,0%) dan sangat setuju 10 orang (27,0%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada. (Tercapainya Sarana Kerja Pegawai (SKP))

Tabel 4.22 Y1.2 Pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien. (Hal tercapai sesuai perencanaan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	75,7	75,7	75,7
Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju 28 orang (75,7%), dan sangat setuju 9 orang (24,3%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien (Hal tercapai sesuai perencanaan).

Tabel 4.23 Y1.3 Pegawai berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	28	75,7	75,7	78,4
Sangat Setuju	8	21,6	21,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 1 orang (2,7%), setuju 28 orang (75,5%), dan sangat setuju 8 orang (21,6%), dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika pegawai berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Tabel 4.24 Y1.4 Selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	13,5	13,5	13,5
Setuju	22	59,5	59,5	73,0
Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 5 orang (13,5%), setuju 22 orang (59,5%), dan sangat setuju 10 orang (27,0%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika selalau bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja.

Tabel 4.25 Y1.5 Berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan orang lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	25	67,6	67,6	73,0
Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 2 orang (5,4%), setuju 25 orang (67,6%), dan sangat setuju 10 orang (27,0%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan orang lain

Tabel 4.26 Y1.6 Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	27,0	27,0	27,0
	Setuju	18	48,6	48,6	75,7
	Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan netral 10 orang (27,0%), setuju 18 orang (48,6%), dan sangat setuju 9 orang (24,3%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.

E. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.27 Uji Validitas Pernyataan-Pernyataan Pelatihan (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,1081	2,044	,426	,355
X1.2	20,0541	2,053	,463	,341
X1.3	20,1081	2,099	,466	,346
X1.4	20,6486	2,790	,505	,556
X1.5	20,5946	2,248	,482	,437
X1.6	20,2432	2,578	,501	,605

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas, hasil *output IBM Statistic SPSS* 26 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Pelatihan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28 Uji Validitas Pernyataan-Pernyataan Disiplin (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,4324	4,808	,746	,856
X2.2	21,2973	4,715	,846	,838
X2.3	21,2703	5,147	,819	,849
X2.4	21,2162	5,230	,645	,872
X2.5	21,2973	4,826	,711	,862
X2.6	21,4595	5,700	,450	,901

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, hasil *output IBM Statistic SPSS* 26 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.29 Uji Validitas Pernyataan-Pernyataan Produktivitas (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20,7568	5,523	,641	,885
Y1.2	20,7838	5,563	,648	,885
Y1.3	20,8378	5,251	,765	,869
Y1.4	20,8919	4,655	,746	,869
Y1.5	20,8108	4,880	,813	,858
Y1.6	21,0541	4,275	,760	,873

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, hasil *output IBM Statistic SPSS 26* diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Produktivitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari prtanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Pelatihan (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	6

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas, hasil *Output IBM Statistic SPSS 26* diketahui nilai *Cronbac's Alpha* sebesar $0,798 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Pelatihan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Disiplin (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	6

Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas, hasil *Output IBM Statistic SPSS 26* diketahui nilai *Cronbac's Alpha* sebesar $0,884 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	6

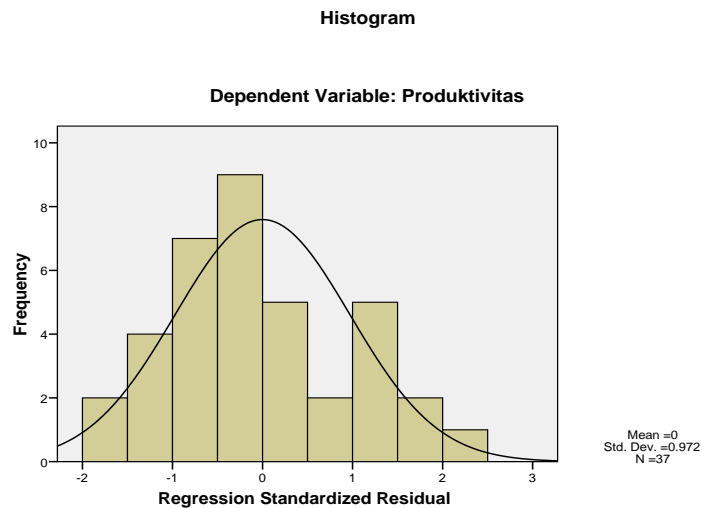
Sumber : Hasil Pengolahan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, hasil *Output IBM Statistic SPSS 26* diketahui nilai *Cronbac's Alpha* sebesar $0,892 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Produktivitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

F. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

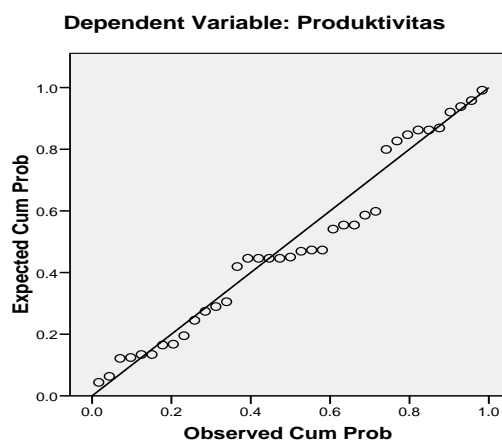


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelnacaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residualnya berdistribusi normal.

Tabel 4.33 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	25.0270
	Std. Deviation	2.66131
Most Extreme Differences	Absolute	.299
	Positive	.299
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.818
Asymp. Sig. (2-tailed)		.233

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengelolaan data tersebut besar nilai signifikan Kolmogorov Smirnov sebesar 0.233, maka dapat disimpulkan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.083	5.754		1.752	.089		
Pelatihan	.162	.257	.105	2.630	.000	.807	1.239
Disiplin	.432	.164	.436	2.625	.013	.807	1.239

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

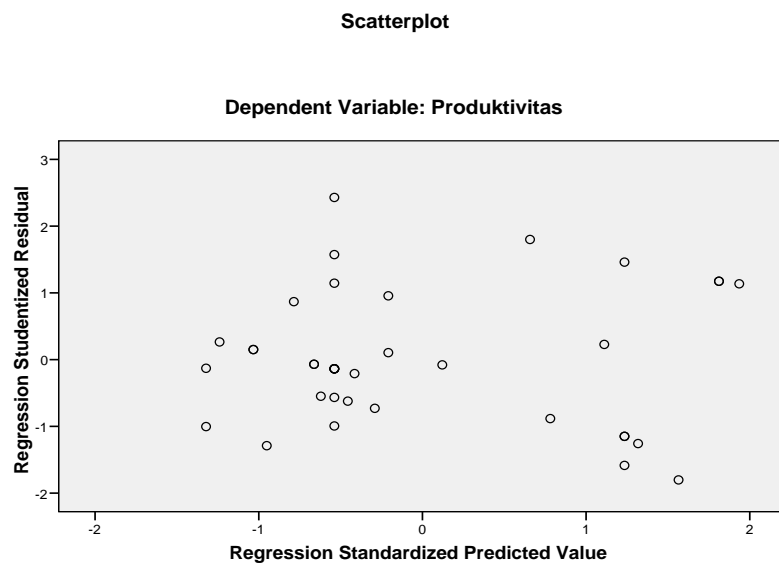
Pada Tabel 4.34 diatas, dapat dijelaskan bhawa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Pelatihan (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,807 dan VIF = 1,239
- 2) Variabel Disiplin (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,807 dan nilai VIF = 1,239

Berdasarkan hasil pengelolaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak seimbangan *Variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas:



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Bedasarkan Gambar 4.4 diatas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Liner Berganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.35 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.083	5.754		1.752	.089		
	Pelatihan	.162	.257	.105	2.630	.000	.807	1.239
	Disiplin	.432	.164	.436	2.625	.013	.807	1.239

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas, diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,083 + 0,162 X_1 + 0,432 X_2 + e$$

Interprestasi dari regresi liner berganda adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Produktivitas (Y) adalah sebesar 10,083
- b. Jika terjadi peningkatan Pelatihan sebesar 1 (satu), maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,162 atau 16,2%.
- c. Jika terjadi peningkatan Disiplin sebesar 1 (satu), maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,432 atau 43,2%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.36 Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.083	5.754		1.752	.089		
Pelatihan	.162	.257	.105	2.630	.000	.807	1.239
Disiplin	.432	.164	.436	2.625	.013	.807	1.239

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas, dapat dijelaskan persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,630$ pada signifikan = 0,000.
2. Variabel Disiplin mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,625$ pada signifikan = 0,13.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 37$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,687$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. T < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. T > \alpha$

Variabel Pelatihan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$

2,630 > 1,687 pada signifikan 0.533 < 0.05). maka hipotesis (H₁) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H₁ diterima dan H₀ ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. T < \alpha$

H₁ ditolak dan H₀ diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. T > \alpha$

Variabel Disiplin menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,625 > 1,687 pada signifikan 0,013 < 0.05). maka hipotesis (H₂) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Produktivitas . Berikut ini disajikan uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.37 Uji Simultan (F)
ANOVA(b)**

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,599	2	30,799	5,415	,000 ^a
	Residual	193,374	34	5,687		
	Total	254,973	36			

a Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.37 diatas, maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 5,415$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,80 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi

dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Pelatihan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Produktivitas ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $5,415 > 2,80$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

c. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasanya Pelatihan dan Disiplin) untuk menjelaskan variabel dependen (Produktivitas). Berikut hasil uji determinasi :

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	2.38484

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26,2021

Berdasarkan Tabel 4.38 diatas, dilihat bahwa angka *R Square* 0,242 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 24,2% Produktivitas dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Pelatihan dan Disiplin. sedangkan $100\% - 24,2\% = 75,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas. Variabel Pelatihan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,630 > 1,687$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Pelatihan adalah faktor yang terpenting untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari setiap pegawai. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa setiap pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan sudah melakukan pelatihan sesuai dengan bidang dan program masing-masing. Tetapi ada satu, dua orang pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan di Puskesmas Kampung Baru Medan. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut baru di tempatkan/pindah tugas ke Puskesmas Kampung Baru Medan.

Pelatihan yang dilakukan setiap pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Setiap pegawai yang mengikuti pelatihan akan semakin berpengalaman dan teliti dalam pekerjaannya. Untuk mengikuti pelatihan setiap pegawai harus lebih aktif bertanya dan mencari pelatihan apa saja yang diadakan dinas kesehatan. Semakin sering pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan mengikuti pelatihan maka semakin bertambah wawasan

pegawai tersebut dan pegawai akan semakin terampil di bidang/program masing-masing.

2) **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas. Variabel Disiplin menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,625 > 1,687$ pada signifikan $0,013 < 0,05$). maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Disiplin adalah hal terpenting yang di terapkan setiap orang pada diri sendiri, begitu juga di dalam sebuah organisasi/perusahaan pasti menegakkan disiplin dalam kerja. Begitu juga di Puskesmas Kampung Baru Medan disiplin di terapkan untuk membuat pegawai patuh pada waktu dalam bekerja. Di Puskesmas Kampung Baru Medan pegawai menjunjung tinggi disiplin di setiap pekerjaan. Ini dapat di lihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai patuh dan pada peraturan yang diterapkan di Puskesmas Kampung Baru Medan.

Hanya saja sekarang ini ada sedikit perubahan dari awal tahun kemaren untuk kehadiran pegawai. Ini disebabkan oleh bencana alam virus covid-19 yang mengakibatkan setiap karyawan harus bekerja secara bergantian (*shifting*), ini diterapkan untuk mengurangi penyebaran virus dan mengikuti peraturan dari protokol kesehatan. Walaupun demikian pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan tetap semangat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan melayani masyarakat dengan senang hati.

3) Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 5,415$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 2,80$ yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Pelatihan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Produktivitas ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $5,415 > 2,80$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Terutama pada Puskesmas Kampung Baru Medan, pelatihan dan disiplin meningkatkan produktivitas setiap pegawainya. Setiap pegawai rajin untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan dalam bidang masing-masing pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Begitu juga dengan disiplin kerja, pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan disiplin dalam waktu dan setiap pekerjaan dikerjakan sesuai jadwal yang tersusun. Misalnya ada pegawai yang melakukan posyandu atau kunjungan ke puskesmas pembantu untuk melayani masyarakat.

Dengan adanya pelatihan dan disiplin kerja yang baik maka, setiap pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan dapat bekerja dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Telah diketahui jika variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika Pelatihan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,630 > 1,687$ pada signifikansi $0.000 < 0.05$). maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Besarnya pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,162, maka berarti setiap ada Pelatihan (X_1), maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 16,2 (satuan).

2. Telah diketahui jika variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika Disiplin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,625 > 1,687$ pada signifikansi $0,013 < 0.05$). maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Besarnya pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,432, maka berarti setiap ada Disiplin (X_2), maka akan meningkat Produktivitas (Y) sebesar 43,2 (satuan).

3. Telah diketahui jika variabel Pelatihan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan.

Teruji dan dapat diterima Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Produktivitas ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $5,415 > 2,80$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Puskesmas Kampung Baru Medan untuk lebih sering memberikan pelatihan kepada pegawai agar meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Setiap pegawai yang mengikuti pelatihan akan semakin berpengalaman dan teliti dalam pekerjaannya. Semakin sering pegawai Puskesmas Kampung Baru Medan mengikuti pelatihan maka semakin bertambah wawasan pegawai tersebut dan pegawai akan semakin terampil di bidang/program masing-masing.
2. Disarankan kepada Puskesmas Kampung Baru Medan untuk lebih meningkatkan disiplin agar diterapkan setiap orang pada diri sendiri, begitu juga di dalam sebuah organisasi/perusahaan pasti menegakkan disiplin dalam kerja. Begitu juga di Puskesmas Kampung Baru Medan

disiplin di terapkan untuk membuat pegawai patuh pada waktu dalam bekerja.

3. Disarankan kepada Puskesmas Kampung Baru Medan untuk lebih meningkatkan produktivitas agar setiap pegawai rajin untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan dalam bidang masing-masing pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain sebelum diteliti agar menjadi variasi dalam penelitian dan sebagai masukan baru bagi perusahaan yang diteliti terutama pada Puskesmas Kampung Baru Medan

Daftar Pustaka

BUKU:

- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Fahmi, Irfan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. 2016. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudi, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*, Bumi aksara: Jakarta.
- Subekhi, Ahmad Jauhar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenadamedia Group.
- Setiawan, N., Indrawan, M. Isha. dan Wakhyuni, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Manhaji 1, 1-215.

Suwatno dan Priansa, Donni J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

JURNAL:

Sitanggang, Ramadani Ferry. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar*.

Setiawan, N., Maisyarah, R., Harahap, R. *Analysis of Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance with Organization as an Intervening Variable*. Airlangga. *Jurnal of Inovation Management* 1 (2) 53 – 77.

Shella., Ferri., Fitri., Seeky, Tani., Hidayanti., Putri, Yovie Ernanda. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Growth Asia*.

Lestari, Nurlaela Eva Puji. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Federal Nittan Industries*.

Siswadi, Yudi. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*.