



ISSN : 2302 – 1590
E-ISSN: 2460 – 190X

ECONOMICA

Journal of Economic and Economic Education Vol.5 No.1 (25-38)

ANALISIS DISIPLIN KERJADAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN PADANG

Alfatory Rheza Syahrul¹ Ayu Rembulan Sari²

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP- PGRI Sumbar¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan
Ekonomi² Jl. Gunung Pangilun No.1, Padang Sumatera Barat.

Email: alfatory_r@yahoo.com

submitted: 2016.09.20 reviewed: 2016.11.30 accepted: 2016.12.03

<http://dx.doi.org/10.22202/economica.v5i1.901>

Abstract

This study aims to determine the effect of labor discipline, and training on labor productivity in the Office of Employment BPJS Padang. This type of research is descriptive and associative. The study population was all employees BPJS Employment Padang totaling 30 people. Sampling using total sampling technique. The instrument used for research in the form of closed questionnaire. To test the hypothesis of the study used multiple regression analysis with t test and F. The results of data analysis showed that (1) Discipline working significant positive effect on the productivity of employees at the Office of Employment BPJS Padang with regression coefficient 0,243 and $t_{hitung} (2,571) > t_{tabel} (1,703)$; (2) Training significant effect on the productivity of employees working at the Office of Employment BPJS Padang because $t_{hitung} (2,706) > t_{tabel} (1,703)$; Padang BPJS Employment Office should always observe labor discipline and training that will be given to its employees, it is intended that does not affect the company's future such as decreased work productivity, lack of efficiency in the work as well as a lack of sense of responsibility of employees in carrying out their duties and obligations.

Keywords: discipline, training and productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan untuk penelitian berupa angket tertutup. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan uji t dan uji F. Hasil analisa data menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefisien regresi 0,243 dan $t_{hitung} (2,571) > t_{tabel} (1,703)$; (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena $t_{hitung} (2,706) > t_{tabel} (1,703)$; Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang hendaknya selalu memperhatikan disiplin kerja dan pelatihan yang akan diberikan kepada karyawannya, hal ini dimaksudkan agar tidak berdampak kepada perusahaan nantinya seperti menurunnya produktivitas kerja, kurangnya efisiensi dalam bekerja serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Keyword : Work discipline, Training and employee productivity

PENDAHULUAN

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan. Disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang

Objek penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang, dahulu perusahaan ini dikenal sebagai Kantor Jamsostek tetapi sekarang berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis

menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap yang akan mendorong karyawan untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka. Sebagai salah satu stimulus untuk selalu berbuat yang terbaik.

Karyawan yang memiliki perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, responsif dan adaptif terhadap perubahan, namun tetap konsisten dengan jati dirinya dan bersikap hati-hati terhadap dampak perubahan tersebut. Setiap organisasi perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah lakukan di BPJS Ketenagakerjaan Padang, diduga tingkat produktivitas kerja karyawan masih rendah. Rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1: Fenomena Tentang Produktivitas pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas	18	90%	2	10%
2.	Mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan	15	75%	5	25%
3.	Menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	11	55%	9	45%
4.	Mementingkan urusan pekerjaan	8	40%	12	60%
5.	Menyimpan file sesuai dengan tanggal dokumentasi	16	80%	4	20%
6.	Penghargaan diberikan kepada karyawan mencapai target perusahaan	19	95%	1	5%
7.	Menyelesaikan tugas dengan tepat	6	30%	14	70%
8.	Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan	6	30%	14	70%
9.	Motto hidup “ hari ini lebih baik dari hari kemarin”	20	100%	0	0%
10.	Mencari alternatif terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	15	75%	5	25%
11.	Tidak ada bahan pekerjaan yang terbuang percuma	4	20%	16	80%
12.	Memerlukan waktu yang lama dalam memahami pekerjaan baru	10	50%	10	50%
13.	Sulit menemukan gagasan baru untuk kemajuan perusahaan	18	90%	2	10%
14.	Kesanggupan diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	6	30%	14	70%
15.	Lingkungan perusahaan memungkinkan untuk bersosialisasi dengan baik.	14	70%	6	30%
16.	Selalu memperhatikan penampilan	15	75%	5	25%
17.	Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	4	20%	16	80%
18.	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	17	85%	3	15%
19.	Menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan perusahaan saja	8	40%	12	60%
20.	Ide yang dikemukakan selalu menjadi pertimbangan	5	25%	15	75%

Sumber : Acuan Pertanyaan, 2015

Pada tabel 1 di atas terlihat bahwa item no 11 dan 17 menunjukkan persentase mencapai 80% karyawan yang menjawab “tidak”. Artinya karyawan tidak mampu memanfaatkan peralatan seefektif mungkin serta seringkali karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja. Adapun permasalahan lainnya berdasarkan pengamatan yaitu tingkat kedisiplinan karyawan belum maksimal. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi

perusahaan. Tanpa di dukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan di duga tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi keterlambatan karyawan selama bulan Januari-Desember 2014. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang Januari – Desember 2014

Bulan	Jml. Karyawan	Hari Kerja	Jumlah keterlambatan karyawan	Tingkat keterlambatan (%)
Januari	30	20	49	8,17
Februari	30	20	42	7,00
Maret	30	19	30	5,26
April	30	20	29	4,83
Mei	30	18	17	3,15
Juni	30	21	34	5,40
Juli	30	18	25	4,63
Agustus	30	21	28	4,44
Sept	30	22	30	4,55
Oktober	30	23	35	5,07
Nov	30	20	38	6,33
Des	30	21	42	6,67

Sumber : Bagian HRD BPJS Ketenagakerjaan Padang, 2014

Pada tabel 2 data di atas menunjukkan jumlah karyawan dan jumlah keterlambatan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang, terlihat bertambahnya keterlambatan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang, jika dilihat data tersebut terlihat berfluktuasi setiap bulannya dari bulan januari-desember, keterlambatan paling besar yakni terjadi pada bulan januari yaitu sebesar 8,17 %. Sedangkan keterlambatan paling rendah terjadi pada bulan Mei sebesar 3,15 %.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang, pelatihan yang dilaksanakan oleh kantor BPJS Ketenagakerjaan padang masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari waktu dan jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh BPJS Ketengakerjaan Padang. Berdasarkan sumber yang didapat dari bagian SDM Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang, Adapun jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Padang adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Orientasi Persiapan Kerja (OPK) diberikan kepada calon karyawan yang telah lulus tahap seleksi rekrutmen oleh devisi SDM dengan

persyaratan lulus tahapan seleksi rekrutmen oleh divisi SDM dan menandatangani surat pernyataan untuk bersedia ditempatkan diseluruh indonesia. Pelatihan ini dilakukan 2 orang pertahun 2014.

2. Pelatihan pengembangan karir merupakan rangkaian kegiatan yang diselenggarakan dalam program pengembangan karir yang dirancang unuk menunjang karyawan dalam meniti karir mulai diangkat sebagai karyawan tetap sampai dengan memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP). Untuk mengikuti pelatihan ini peserta harus memenuhi syarat yaitu masa kerja minimal 5 tahun, pendidikan minimal S1, penilaian kinerja minimal “baik sekali” berturut-turut dalam 2 tahun terakhir dan atas rekomendasi divisi SDM. Pelatihan ini dilaksanakan sebanyak 2-3 kali setahun.
3. Pelatihan pengembangan teknis merupakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan keterampilan teknis sesuai dengan fungsi dan bidang tugas karyawan yang mencakup masing-

- masing rumpun jabatan. Untuk mengikuti pelatihan ini peserta harus memenuhi syarat berstatus karyawan tetap, memenuhi kriteria persyaratan jabatan dan usia maksimal 1 tahun sebelum MPP. Pelatihan ini dilaksanakan sebanyak 1-2 kali setahun.
4. Pelatihan pengembangan penyegaran merupakan pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi sejalan dengan perkembangan lingkungan perusahaan. Persyaratan untuk pelatihan ini adalah berstatus karyawan tetap dan diutamakan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan ini dilakukan sebanyak 5 karyawan dalam satu tahun tetapi hanya untuk karyawan terpilih.

5. Pelatihan Persiapan Pensiun merupakan program persiapan pensiun wajib diikuti oleh seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan berstatus karyawan tetap dan usia minimal 50 tahun. Pelatihan ini diberikan kepada 2 orang dalam 1 tahun.

Selain itu, pelatihan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Padang banyak diikuti oleh karyawan yang memiliki jenjang pendidikan minimal S1, hanya beberapa pelatihan saja yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan tetap, termasuk karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA dan DIII. Adapun klasifikasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang adalah sebagai berikut :

Tabel 3:Tingkat Pendidikan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	4 Orang
2.	S 1	25 Orang
3.	S 2	1 Orang
Jumlah		30 Orang

Sumber : Personalia BPJS Ketenagakerjaan Padang

Suatu perusahaan perlu melaksanakan program pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama yang sudah berpengalaman, karena karyawan yang sudah berpengalaman dan menduduki jabatan tertentu dip perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tertentu. Dengan diselenggarakannya pelatihan bagi karyawan, akan diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan dan diharapkan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga kinerja mereka juga dapat meningkat dengan baik.

Masalah disiplin kerja dan pelatihan harus menjadi perhatian utama bagi kantor

BPJS Ketenagakerjaan, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami penurunan dari waktu ke waktu maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang buruk dan nantinya akan berdampak kepada perusahaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering

dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Sutrisno (2013:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu :

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Sedangkan menurut Anoraga (2004:175) sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2013:102) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

a. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam

pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2013:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan bersedia menaati semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

a. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut Fathoni (2006:127) indikator Disiplin Kerja tersebut adalah

1. Tujuan dan kemampuan
Kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Teladan pimpinan
Untuk meningkatkan disiplin, seorang pemimpin merupakan panutan bagi karyawan untuk menegakan disiplin itu sendiri. Jadi untuk menegakan disiplin pemimpin harus terlebih dahulu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Balas jasa
4. Keadilan

Pemimpin harus berlaku adil bagi seluruh karyawan dengan memberikan sanksi yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan karena dengan waskat ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada ditempat pekerjaannya, supaya dia bisa mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman merupakan bentuk keadilan yang diberikan kepada karyawan apabila tidak mengindahkan disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin untuk menjalankan peraturan sangatlah penting, ini diharapkan agar seluruh karyawan turut ikut serta dalam meningkatkan disiplin.

8. Hubungan kemanusiaan

Dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

Hubungan Disiplin Kerja dengan produktivitas kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah

organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu, peraturan disiplin pada perusahaan-perusahaan swasta tidak akan banyak berbeda dengan organisasi publik.

Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Pelatihan

Pelatihan di defenisikan oleh Ivancevich di dalam Sutrisno (2013:67) sebagai 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 Wexley & Yulk di dalam Sutrisno (2013:67), ada tiga alasan mengapa pelatihan itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, di antaranya :

- a) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat.
- b) Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.
- c) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas,

mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

a. Jenis Pelatihan

Menurut Suwatno (2011:118) jenis pelatihan dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. *In-House Training* (IHT) dapat berupa kegiatan *On The Job Training* (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan yang berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan.
2. *External Training* terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, *Trainer* profesional, yang dilakukan pihak lain diluar perusahaan.
 - a) *On The Job Training* (OJT)
Orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.
 - b) *Outside training*
Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*Outside Training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih diluar perusahaan oleh orang dalam atau orang luar (diserahkan kepihak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah
 1. Memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan

mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar.

2. Meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan)
3. Lebih sedikit masalah yang akan timbul.
4. Bisa sekaligus dengan program *ice breaking* perusahaan (*Refreshing*).

Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (2013:225) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan, yaitu

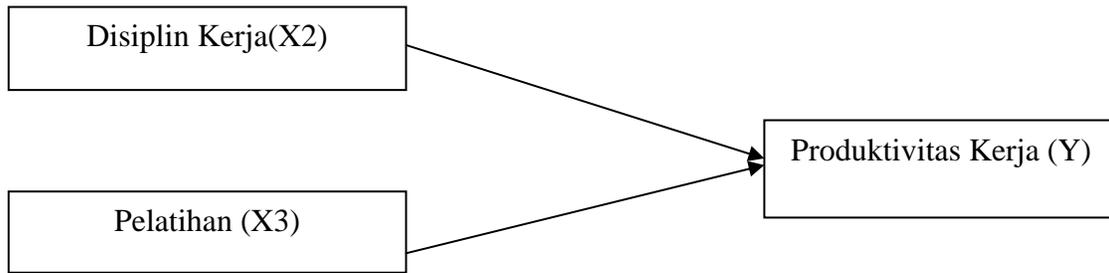
1. Instruktur/ Pelatih
2. Materi/ Bahan
3. Metode Pelatihan
4. Tujuan Pelatihan
5. Lingkungan yang menunjang

Pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas karyawan, antara lain menurut Wexley & Yulk di dalam Sutrisno (2013:67) salah satu alasan untuk penyelenggaraan pelatihan adalah bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *Labour Turn Over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Peneliti ingin meninjau dan mengetahui, Sejauh mana "Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang" atau kejadian pada variabel-

variabel penelitian dan juga menemukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang.

Tabel 5: Tingkat Pendidikan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Padang

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
	SMA	4 Orang
2.	S 1	25 Orang
3.	S 2	1 Orang
	Jumlah	30 Orang

Sumber : Personalia BPJS Ketenagakerjaan Padang

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan-karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang, sampel dalam penelitian ini sebanyak tiga puluh (30) orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probabilistik* atau non acak dengan *teknikttotal sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh sampel penelitian dalam hal produktivitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan. Data tersebut diperoleh dari karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang yang menjadi objek penelitian ini. Data primer dikumpulkan dari responden yang menjadi sampel. Responden meliputi

keseluruhan karyawan pelaksana pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang

2. Data sekunder

Data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan maupun dokumentasi serta catatan-catatan yang relevan dan berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan. data sekunder diperoleh dari pihak internal perusahaan yakni pada Personalia Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan tentang disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

Defenisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian ini:

1. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2. Disiplin Kerja (X1)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan

bersedia menaati semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator kedisiplinan tersebut adalah

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Pelatihan pada dasarnya merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan karyawan dalam bekerja, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun indikator pelatihan yaitu

1. Instruktur/ pelatih
2. Materi/ bahan
3. Metode pelatihan
4. Tujuan pelatihan
5. Lingkungan yang menunjang

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan jenis pendidikan usia bertujuan untuk mengelompokkan responden berdasarkan usia. Proporsi responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<23	5	16,67
2	23-30	21	70,00
3	>30	4	13,33
Total		30	100

Sumber: Pengolahan Data Primer 2015

1. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 Deskripsi responden berdasarkan jenis pendidikan terakhir bertujuan untuk mengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir. Proporsi responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	4	13,33
2.	S 1	25	83,33
3.	S 2	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber: Olahan Data Primer 2015

Responden Berdasarkan Jabatan
 Deskripsi responden berdasarkan jenis jabatan bertujuan untuk mengelompokkan responden berdasarkan jabatan. Proporsi responden berdasarkan jabatan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut in

Tabel 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Kepala Kantor Cabang	1	3,33
2.	Kepala Kantor Per devisi	4	13,33
3.	Penata Madya	11	36,67
4.	Relationship Officer	5	16,67
5.	Marketing	2	6,67
6.	Staff umum	3	10
7.	Customer Service	2	6,67

8.	MRO	1	3,33
9.	CSO	1	3,33
Jumlah		30	100

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa regresi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai $t_{hitung} (2,571) > \text{nilai } t_{tabel} (1,703)$, sehingga H_{01} ditolak H_{a1} diterima.

Peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang sebesar 0,243 satuan. Hal ini dikarenakan regresi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang memiliki nilai koefisien (b_1) sebesar 0,243 satuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang sudah menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik. Disiplin kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang terlihat dari bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku, melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. Disiplin kerja tidak hanya terlihat dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tetapi juga antar karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hal ini

dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa regresi pelatihan terhadap produktivitas kerja memiliki nilai $t_{hitung} (2,706) > \text{nilai } t_{tabel} (1,703)$, sehingga H_{03} ditolak H_{a3} diterima.

Peningkatan pelatihan karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang sebesar 0,365 satuan. Hal ini dikarenakan regresi pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang memiliki nilai koefisien (b_1) sebesar 0,365 satuan.

Hasil analisa menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikann bagi karyawan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang sudah dikategorikan cukup baik. Dimana, para instruktur dalam pelatihan untuk karyawan merupakan pemateri-pemateri yang handal dan mampu menyampaikan materi pelatihan yang dapat menambah pngetahuan karyawan. Selain itu, metode pelatihan yang dikembangkan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang mudah dipahammi dengan baik oleh karyawan yang ikut peatihan. Pelaksanaan pelatihan juga dilakukan di tempat yang representatif, sehingga menfokuskan karyawan dalam mengikuti pelatihan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} regresi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

sebesar 2,571 > nilai t_{tabel} sebesar 1703, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang sebesar 0,243 satuan. Hal ini dikarenakan regresi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang memiliki nilai koefisien (b_1) sebesar 0,243 satuan.

2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} regresi pelatihan terhadap produktivitas kerja sebesar 2,706 > nilai t_{tabel} sebesar 1703, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis

DAFTAR PUSTAKA

10.22202/economica.v5i1.901

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bremer, Jacob. 2009. *Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Danamon Cabang Kendari*. Dipublikasikan
- Endang. 2008. *Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang*. Dipublikasikan
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Antonio, M. S. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(1).
- Retno. (2014). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap

alternatif diterima. Peningkatan pelatihan karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang sebesar 0,365 satuan. Hal ini dikarenakan regresi pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang memiliki nilai koefisien (b_1) sebesar 0,365 satuan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran atau masukan sebagai berikut: Manajemen kantor harus memberikan pelatihan berkala bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi keahlian karyawan. Selain itu, manajemen juga harus menerapkan disiplin kerja yang tegas dan jelas bagi setiap karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Sapu Dunia Semarang, 2–5. Retrieved from <http://retnoonline.blogspot.com>

- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (n.d.). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT . Indosat , Tbk Semarang) The Factors That Influence Employee Job Satisfaction (Study of Employees of Marketing Department at PT . Indosat , Tbk Semarang), 1–14. (Retno, 2014)Fuanida, Afni. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*. Dipublikasikan
- Hasibuan Melayu.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: GP Press
- (Tinggi, Ekonomi, & Manggala, n.d.)
- Manalu, Elpis Anto. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin*

terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten tapanuli tengah. Dipublikasikan
Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.
Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan*

Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta
Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.