

ANALISIS PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. POS DAN GIRO MANADO

THE ANALYSIS OF TRAINING, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE AGAINST WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEES AT PT. POS AND GIRO MANADO

Oleh :

Ria Mentari Muslimin¹

Christoffel Kojo²

Lucky O.H. Dotulong³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : ¹mentari.ria@yahoo.com

²christoffelkojo@gmail.com

³deanddotulong@gmail.com

Abstrak : Pelatihan adalah proses terintegrasi digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara pelatihan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Pos dan Giro Manado. Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Populasi penelitian adalah 126 karyawan, jumlah sampel responden 56. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, secara simultan dan Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado.

Kata kunci : pelatihan, motivasi, disiplin kerja, produktivitas kerja

Abstract : Training is an integrated process used by the company to ensure employees work to achieve organizational goals. The motivation is defined as a tendency to move, ranging from inner impulse (*drive*) and ends with self-adjustment. Defining the discipline is defined as an orderly situation in which people belonging to the organization subject to the rules set by happy people/groups of people. This study was to analyze the effect of training, work discipline to work productivity in PT. Post and Giro Manado. The method in this research is survey method with approach of field research (*field research*), the Linear Regression multiple analysis techniques. Population study was 126 employees, the number of respondents in a sample 56. The results showed that the Training, Motivation and Work Discipline has an simultaneously influence on the Work Productivity at PT. Post and Giro Manado, and motivation is the variable most dominant influence on Work Productivity Employees at PT. Post and Giro Manado.

Keywords : training, motivation, work discipline, work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

PT. Pos Indonesia adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam menjalankan usahanya berusaha menerapkan yaitu *Good Corporate Governance* (GCG). Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan pedoman bagi Komisaris dan Direksi dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dengan dilandasi moral yang tinggi, kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial perseroan terhadap pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) secara konsisten. Pos Indonesia mempunyai jaringan yang sangat luas yaitu kurang lebih 3.800 Kantor Pos di Indonesia, dan 3.726 di antaranya telah *on-line*. Sedangkan jumlah titik layanannya (*Point of Sales*) mencapai 24.410 titik dalam bentuk kantor pos sendiri, agensi/agenpos, Pos Keliling Kota/Desa, Pos Sekolah, Postmall, dll. Dengan jaringan yang sangat luas ini, kantor pos merupakan media yang sangat strategis menjual dan atau mendistribusikan barang atau jasa. Kami memiliki jaringan yang didecated, sistem distribusi, Track & Trace, Layanan Prima, kecepatan dan ketepatan serta harga yang kompetitif.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan salah satu bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi.

Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menanti setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingga kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin sendiri terbagi ke dalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan di antaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Macam-macam disiplin kerja yaitu disiplin diri, kelompok, preventif, korektif dan progresif. Ada beberapa pendekatan disiplin kerja di antaranya pendekatan disiplin modern, dengan tradisi dan dengan tujuan. Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepribadian dan lingkungan. Sedangkan yang terakhir adalah indikator disiplin kerja yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan pengawasan melekat (Waskat).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos dan Giro Manado.
2. Pelatihan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos dan Giro Manado.
3. Motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos dan Giro Manado.
4. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos dan Giro Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Rachmawati (2010:3) mendefinisikan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dessler (2010:28), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pelatihan

Dessler (2010:6), mendefinisikan pelatihan adalah proses terintegrasi digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Notoatmodjo (2009:16), mendefinisikan pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Hamalik (2007:11), mendefinisikan pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2011:57). Mangkunegara (2009: 14) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2011), mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Handoko (2008:208), mendefinisikan disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Robins (2014:42), kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok, dan disiplin kerja di organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di organisasi suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, dan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Produktivitas Kerja

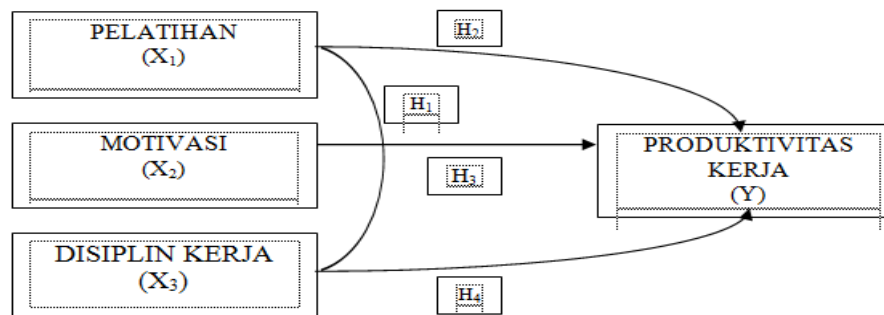
Robins (2014:43), mendefinisikan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Rivai (2009:32) menyatakan bahwa "produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia". Produktivitas dapat diukur pada individual, kelompok maupun organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya.

Penelitian Terdahulu

Silalahi, (2014) Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendapatan pengelola keuangan dan kekayaan daerah kabupaten tapanuli tengah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Metode yang digunakan asosiatif kausal kuantitatif. Hasil penelitian adalah motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Turere (2014) dengan judul penelitian: Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai pelatihan teknis pertanian Kalasey. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai pendidikan dan pelatihan Kalasey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : data yang diproses, 2016

Hipotesis Penelitian

- H₁: Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos dan Giro Manado.
 H₂: Pelatihan diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos Dan Giro Manado.
 H₃: Motivasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos Dan Giro Manado.
 H₄: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Pos Dan Giro Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:55). Dalam penelitian asosiatif, penulis mengambil hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu di Badan Usaha Milik Negara yaitu PT. Pos dan Giro di Kota Manado. Lokasi dari penelitian ini pada kantor pusat yang beralamat di Jln. Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 6 bulan mulai dari tanggal 15 september 2014 sampai dengan 26 Maret 2015, baik dari proses melengkapi data, survei di lapangan, hingga proses pengisian angket, setelah itu akan dilanjutkan pada tahap pengolahan data.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Angket
2. Observasi

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen (Sugiyono, 2009:352).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. *Alpha Cronbach's* merupakan salah satu koefisien yang handal dapat menunjukkan bagaimana setiap item dapat berkorelasi positif satu sama lain. Peneliti menggunakan *Alpha Cronbach's* tingkat uji reliabilitas penggunaan = 0,05. Dalam menganalisis validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16.0.

Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi (Sumodiningrat, 2007:257). Uji multikolienaris bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang lebih tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolienaritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi klasik heterokedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Priyatno, 2013 : 60).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu : Pemberdayaan Karyawan (X_1), Variabel Motivasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun secara parsial.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*Goodness of fit*). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh promosi dan kualitas pelayanan untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori *cock* (*fit*) atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan derajat bebas.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel.

Uji Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur kuat lemahnya hubungan Promosi (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) dengan Kepuasan Pengguna/Pelanggan (Y) *Car Care Center* (C3) *Car Wash* Manado.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) diperlukan untuk menghitung selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi dan nilai kuadrat nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada public. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Saat ini PT. Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos *on-line*, serta dilengkapi *elektronik mobile post* di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos di mana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dibantu dengan program statistik SPSS.19. Analisis ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut. Pada Tabel 1 adalah statistik deskriptif penelitian yaitu rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari penelitian yaitu pelatihan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), serta produktifitas kerja (Y).

Tabel 1. Statistik Deskriptif Penelitian

<i>Descriptive Statistics</i>			
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	20.05	2.786	56
Pelatihan	20.23	2.071	56
Motivasi	25.88	2.115	56
Disiplin Kerja	19.52	1.839	56

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Tabel 1 terlihat bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian yaitu sejumlah 56 responden antara 19,52 - 25,88, dengan standar deviasi sebesar 1,839 - 2,786. Pada Tabel 2 merupakan korelasi penelitian dalam penelitian ini. Menunjukkan seperti yang tergambar di bawah ini :

Tabel 2. Korelasi Penelitian

<i>Coefficient Correlations^a</i>					
Model		DISIPLIN KERJA	PELATIHAN	MOTIVASI	
1	Correlations	DISIPLIN KERJA	1.000	-.225	-.256
		PELATIHAN	-.225	1.000	.122
		MOTIVASI	-.256	.122	1.000
	Covariances	DISIPLIN KERJA	.045	-.009	-.010
		PELATIHAN	-.009	.033	.004
		MOTIVASI	-.010	.004	.033

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Pada Tabel 3, adalah ringkasan model penelitian (*model summary*).

Tabel 3. Model Summary

<i>Model Summary^b</i>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.300 ^a	.090	.038	2.733	.090	3.720	3	52	.042	1.808

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

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Tabel 3 diketahui bahwa pengaruh model penelitian yaitu pengaruh variabel independen yang terdiri, pelatihan, motivasi serta disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja adalah sebesar 0,300 atau sebesar 30%, sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian terhadap produktivitas kerja adalah sebesar $(1,00 - 0,300 = 0,700)$ 0,700 atau sebesar 70%. Pada Tabel 4. merupakan Anova dalam penelitian ini.

Tabel 4. Anova

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.538	3	12.846	3.720	.044 ^a
	Residual	388.302	52	7.467		
	Total	426.839	55			

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

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Tabel 4. melalui analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai atau secara umum model penelitian yaitu pengaruh dari seluruh variabel dalam hal ini yaitu dalam uji regresi berganda terlihat bahwa pengaruh dari pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah signifikan yaitu 0,044(4,4%) atau lebih kecil dari kurang dari $\alpha = 0,050$ (< 5%), dengan nilai F adalah sebesar 3,720, sedangkan nilai $df = n - 1 - k$, atau $56 - 1 - 3 = 52$. Pada Tabel 4.13. adalah nilai koefisien regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Regresi

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.288	6.339		2.727	.009					
	PELATIHAN	.345	.183	.323	1.900	.042	-.160	-.124	-.119	.945	1.058
	MOTIVASI	.346	.181	.262	1.913	.041	.248	.256	.253	.930	1.075
	DISIPLIN KERJA	.401	.212	.396	1.888	.044	-.059	-.095	-.091	.896	1.116

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Tabel 5, yaitu dalam koefisien regresi berganda untuk pelatihan adalah 0,345, motivasi sebesar 0,346, dan disiplin kerja sebesar 0,40. Tingkat signifikansi adalah kurang dari $\alpha = 0,050$ (< 5%) atau kurang dari 5%, di mana ketiga variabel independen berdasarkan Tabel 5 memenuhi yaitu pelatihan sebesar 0,042 (4,2%: <5%), motivasi sebesar 0,041 (4,1%: <5%), dan disiplin kerja sebesar 0,044 (4,4%: <5%) berarti seluruh variabel dalam penelitian memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Sedangkan nilai *Variance Inflation Indicator* (VIF) untuk masing-masing variabel independen adalah pelatihan sebesar 1,058, motivasi sebesar 1,075, dan disiplin kerja sebesar 1,116. Model regresi berganda dari penelitian ini yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3, \text{ yaitu } Y = 17,288 + 0,345X_1 + 0,346X_2 + 0,401X_3.$$

Berdasarkan hasil di atas penjelasannya sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X_1 yaitu pelatihan, terhadap (Y) yaitu produktivitas kerja sebesar 0,042. yang berarti koefisien regresi (X_1) terhadap (Y) adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, di terima atau terbukti.
2. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel (X_2) yaitu motivasi, terhadap (Y), yaitu produktivitas kerja sebesar 0,041 yang berarti koefisien regresi (X_2) terhadap (Y) adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, diterima atau terbukti.
3. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel (X_3) yaitu disiplin kerja, terhadap (Y) yaitu sebesar 0,044 yang berarti koefisien regresi X_3 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05).

Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, diterima atau terbukti.

4. Hasil uji signifikansi F (sig. F) yaitu pelatihan (X_1), motivasi (X_2), serta disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (Simultan) terhadap (Y) atau produktivitas kerja, nilainya adalah kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa biaya saluran distribusi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam model penelitian regresi linear sederhana.

Persamaan garis regresi linear sederhana untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3, \text{ atau } Y = 17,288 + 0,345X_1 + 0,346X_2 + 0,401X_3 + \varepsilon.$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut :

- Y = Produktivitas kerja; X_1 = Pelatihan; X_2 = Motivasi; X_3 = Disiplin Kerja
- Nilai a konstanta sebesar 17,288 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X_1 , X_2 , serta X_3 , tidak ada atau nol, maka produktivitas kerja adalah sebesar 17,288.
- Koefisien regresi X_1 (Pelatihan) sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari pelatihan, akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,345 atau sebesar 34,5%.
- Koefisien regresi X_2 (motivasi) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari motivasi, akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,346 atau sebesar 34,6%.
- Koefisien regresi X_3 (disiplin kerja) sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari disiplin kerja, akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,401 atau sebesar 40,1%.
- Nilai R adalah sebesar 0,300, dan nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,090. Keduanya dapat memprediksi model, di mana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu X_1 atau pelatihan, X_2 atau motivasi, dan X_3 atau disiplin kerja adalah sebesar 0,300 atau 30% untuk nilai R , dan 0,090 atau 9% untuk nilai R^2 . Sedangkan sisanya (untuk nilai R : $100\% - 30\% = 70\%$; nilai R^2 : $100\% - 9\% = 91\%$) yaitu sebesar 70% untuk nilai R , dan 91% untuk nilai R^2 , dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari Pelatihan terhadap Produktivitas kerja adalah $< 0,05$ (P atau $\text{Sig.} = 0,042$). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Pelatihan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,345 yang berarti setiap peningkatan +1 dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,345 atau 34,5%.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Tua, (2014) bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Hasil penelitian Tua, (2014) menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sekaligus juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

Pelatihan merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan yang mampu menyediakan pelatihan lewat sumber daya manusia di dalam perusahaannya akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun untuk mencapai pelatihan yang efektif tersebut maka perusahaan harus mampu baik lewat sistem maupun lewat para pemimpin dan juga suasana di dalam organisasi untuk dapat mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas kerja tertentu. PT. Pos dan Giro Manado harus mengarahkan para pegawainya agar memiliki ketrampilan (*Skill*) khususnya yang berasal dari internal karyawan itu sendiri sehingga tanpa diperintahkan karyawan tersebut dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari Motivasi terhadap Produktivitas Kerja adalah $< 0,05$ (P atau Sig. = 0,041). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi pengaruh dari motivasi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,346 yang berarti setiap peningkatan +1 dari motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,346 atau 34,6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, (2014) bahwa motivasi atau memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sekaligus juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Motivasi merupakan proses perkembangan karyawan melalui pengalaman kerja dan jabatan yang berbeda pada suatu organisasi. Dalam hal ini di PT. Pos dan Giro Manado telah melalui pengalaman-pengalaman kerja serta telah melalui jabatan-jabatan tertentu yang telah dirancang oleh pihak PT. Pos dan Giro Manado, agar para karyawan tersebut bisa memiliki pengetahuan, keterampilan serta pengalaman yang mencukupi agar mereka bisa sukses dan memiliki produktivitas kinerja yang baik dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah $< 0,05$ (P atau Sig.=0,044). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,346 yang berarti setiap peningkatan +1 dari Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,401 atau 40,1%.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Tua, (2014) bahwa Disiplin Kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Tua, (2014) menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sekaligus juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan atau pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. PT. Pos dan Giro Manado yang bisa meningkatkan komitmen pada organisasi yaitu tingkat kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mengikuti dan menaati peraturan yang ada.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari uji F terhadap produktivitas kerja adalah $< 0,05$ (Sig. F = 0,044). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama dari pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F pengaruh dari variabel-variabel independen dalam penelitian ini terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 3,720, dengan nilai $DF = n - 1 - k = 56 - 1 - 3 = 52$. Pengaruh secara bersama dari pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja adalah sebesar 0,300 untuk nilai R atau 30%, dan 0,090 untuk nilai R Square (R^2) atau 9%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian adalah sebesar 70% untuk nilai R ($100\% - 30\% = 70\%$), dan 91% untuk nilai R^2 ($100\% - 9\% = 91\%$).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tua, (2014) menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi

kerja pegawai, sekaligus juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dapat dijadikan model untuk memprediksi produktivitas kerja khususnya pada PT. Pos dan Giro Manado dimana pihak manajemen atau pimpinan bisa meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di perusahaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, secara simultan dan motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado.
2. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di mana dengan pegawai diberikan pengembangan ketrampilan lewat pelatihan yang sesuai kompetensinya maka pegawai dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya pada PT Pos dan Giro Manado.
3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini karyawan dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai karir puncak PT. Pos dan Giro Manado.
4. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, dengan penerapan disiplin yang tinggi akan terbentuk perilaku dan karakter dari pegawai sehingga meningkatkan produktivitasnya dalam kinerja PT. Pos dan Giro Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Pihak manajemen PT. Pos dan Giro Manado perlu memperhatikan temuan dari penelitian ini, dengan secara terus menerus memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas Kinerja Pegawai di PT. Pos dan Giro Manado seperti pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja agar produktivitas kerja pegawai dari perusahaan secara keseluruhan dapat terus meningkat dan dapat mencapai berbagai tujuan organisai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Perusahaan-perusahaan lainnya yang bergerak di bidang yang sama disarankan perlu memperhatikan temuan ini dan diterapkan dalam perusahaan mereka dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan mereka diharapkan meningkat.
3. Para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan temuan ini dengan melakukan penelitian baik replikasi penelitian ini di objek lainnya ataupun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama dengan penambahan variabel ataupun perubahan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan ataupun terhadap perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gerry, 2010. *Organizational, Behavior, Structure, Processes*. 9th Edition, Richard D. Irwin Inc.
- Hamalik, 2007. *Perilaku organisasi*. Buku Satu. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko Hani, 2008. *Marketing Management*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan). PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara Kuncoro, 2008. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikan Pangsa Pasar*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan SPSS*. Cetakan I. Gava Media, Yogyakarta.

- Rachmawati, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rivai, 2009. *Optimalisasi Sumber Daya manusia*. Majalah Astek. THN. VII. No. 2. Pebruari. Jakarta.
- Robins Stevens, 2014. *Organisasi Behavior*. PT. Erlangga, Jakarta.
- Silalahi, Bonar P. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis & Manajemen Eksekutif*. Vol. 1, No. 1, 2014. pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBME/article/view/7. Hal.1.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2007. *Pengantar Ekonometrika*. Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Turere, 2014. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai pelatihan teknis pertanian Kalasey. Vol 1, No 3 (2013): *JURNAL EMBA*, <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=108762&val=1025> Diakses 02-06-2016. Hal.10-19 .
- Tua, G. Adhytia. 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 1, Maret 2014. ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/3948/3460. Diakses 03-06-2016. Hal.353-362.

