

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJERIAL**

Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 2087-7331

Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Pantai Melayu Batam.

E. Kurniawan C. Saputra | Chablullah Wibisono

Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Nina Anggraeni | Ngaliman

Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara.

Vita Anggraeni | Jemmy Rumengan

Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata.

Anggi Rumaepa | Bambang Satriawan

Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepulauan Riau.

Kristie Sugama Manurung | Diana Titik Windayati

Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota.

Ranisa Eka Lestari Putri | Sri Yanti

Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

Indrayani

Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam.

Mia Audina Meilinda | Sri Langgeng Ratnasari

Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkulu Batam.

Silvia Revana Auzar

Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam.

Nurhayati | Andi M. Lutfi

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Batam**

JURNAL ILMIAH

“ZONA MANAJERIAL”

ISSN 2087-7331

Frekuensi Terbitan :

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2012 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
(LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :

UNIVERSITAS BATAM
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :

(Rektor Universitas Batam):

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretaris :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajerial Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajerial terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

JURNAL ILMIAH ZONA MANAJERIAL
VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 2087-7331

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam. <i>E. Kurniawan C. Saputra</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	1-16
2	Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. <i>Nina Anggraeni</i> <i>Ngaliman</i>	17-26
3	Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara Batam. <i>Vita Anggraeni</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	27-36
4	Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata. <i>Anggi Rumapea</i> <i>Bambang Satriawan</i>	37-48
5	Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepri. <i>Kristie Sugama Manurung</i> <i>Diana Tiitik Windayati</i>	49-65
6	Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota. <i>Ranisa Eka Lestari Putri</i> <i>Sri Yanti</i>	66-78
7	Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam. <i>Indrayani</i>	79-89
8	Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam. <i>Mia Audina Meilinda</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	90-99
9	Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkong Batam. <i>Silvia Revana Auzar</i>	100-112
10	Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam. <i>Nurhayati</i> <i>Andi M. Lutfi</i>	113-126

**DETERMINASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. BARAKAH PANTAI MELAYU BATAM**

E. Kurniawan C. Saputra dan Chablullah Wibisono

Department of Management, Faculty of Economics
Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055
kurnia.saputra21@gmail.com; chablullah.wibisono@univbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research was for determine of human resources development, disciplination, and motivation of employee productivity performance partially and simultaneously. The range of this research includes human resources development, disciplination, motivation and employee productivity performance. This research was using quantitative data which sourced from primary data that has been collected. The population in this research were all the employees of PT Pantai Melayu Batam, as many as 58 employees, and this research was using census data as collecting data technique, which is means the total of population as many as sample data, they are 58 employees. Collecting data was using questionnaire and analyzed using regression method using SPSS software. Partial test's results of this research showed that human resources development partially has detereminant significant to employee productivity performance in PT Pantai Melayu Batam. Disciplination partially has determinant but not significant to employee productivity performance in PT Barakah Pantai Melayu. Motivation partially has determinant but not significant to employee productivity performance. And the result of simultaneous test showed that human resources development, disciplination, and motivation simulataneously has determinant significant to employee productivity performance in PT Pantai Melayu Batam.

Key words : Human Resources Development, Disciplination, Motivation, Employee Productivity Performance.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tentunya ingin mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, sehingga tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, peran sumber

daya manusia sangatlah penting dalam upaya menjalankan peranan dan fungsinya dengan baik.

Suatu perusahaan akan terhambat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang

dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi karyawan agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat

penting dalam pelaksanaan kerja karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berikut ini sebagian contoh kedisiplinan kerja karyawan pada PT Barakah Pantai Melayu Batam yakni:

1. Karyawan harus datang tepat waktu.
2. Karyawan untuk bagian tertentu harus menggunakan seragam dan tanda pengenal.
3. Karyawan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi.
5. Harus patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh pimpinan.

Motivasi merupakan bagian dari usaha untuk mendorong semangat, dalam upaya agar lebih bergairah untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan

keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sehingga motivasi sangatlah penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya.

Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui determinasi pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barakah Pantai Melayu Batam.
2. Untuk mengetahui determinasi disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barakah Pantai Melayu Batam.
3. Untuk mengetahui determinasi motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barakah Pantai Melayu Batam.
4. Untuk mengetahui determinasi pengembangan sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barakah Pantai Melayu Batam.

KAJIAN TEORI DAN METODE Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Singodimedjo, (dalam Sutrisno, 2016:61).

Menurut Hasibuan (2016:69), mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui

pendidikan dan latihan. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi karyawan agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.

Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2016 : 193).

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali

diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2009:109).

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013:1).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009:111).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2009:110).

Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:100), 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (dalam Sutrisno, 2009:100), 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.

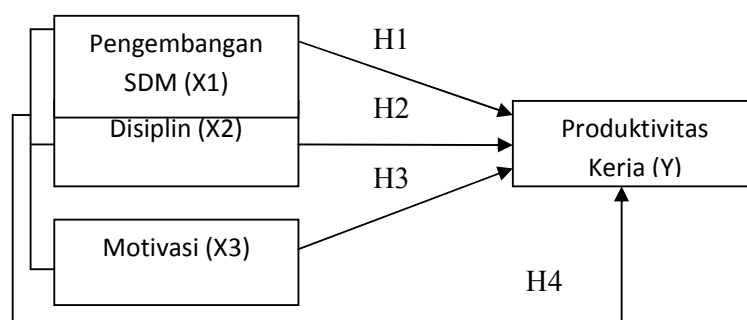
Kerangka Berpikir

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling

strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar

belakang pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.



Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2015:148) mendefinisikan sebagai berikut : “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah para pekerja (karyawan) yang berjumlah 58 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2015:149) mendefinisikan sebagai berikut: “ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian yang sama atau yang mewakili dari populasi tersebut”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu untuk dijadikan sebagai sumber data penelitian. Adapun teknik sampling yang peneliti gunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebesar 58 karyawan maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel

tanpa harus mengambil jumlah tertentu untuk dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dilakukan untuk memanfaatkan komputer, melalui program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan1	46,07	17,609	,532	,847
Pengembangan2	45,59	19,089	,453	,851
Pengembangan3	45,52	18,745	,520	,848
Pengembangan4	45,90	18,235	,412	,856
Pengembangan5	45,79	17,992	,469	,851
Pengembangan6	46,05	17,945	,480	,851
Pengembangan7	45,88	17,126	,659	,837
Pengembangan8	45,98	16,859	,677	,835
Pengembangan9	45,59	18,422	,572	,844
Pengembangan10	45,57	18,916	,490	,849
Pengembangan11	45,97	17,508	,627	,839
Pengembangan12	45,53	18,534	,576	,845

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Disiplin (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin1	42,52	11,412	,291	,724
Disiplin2	41,43	11,127	,431	,701
Disiplin3	41,17	10,496	,581	,677
Disiplin4	41,50	12,711	,190	,729
Disiplin5	40,78	12,037	,370	,711
Disiplin7	40,84	12,239	,243	,725
Disiplin8	42,26	11,669	,335	,714
Disiplin9	41,36	12,305	,215	,729
Disiplin10	41,17	10,215	,725	,658

Disiplin11	40,81	12,227	,320	,716
Disiplin12	40,76	12,257	,301	,718

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	45,19	8,788	,390	,698
Motivasi2	45,55	8,883	,492	,686
Motivasi3	45,52	9,237	,348	,704
Motivasi4	44,86	9,910	,113	,736
Motivasi5	45,52	8,886	,559	,680
Motivasi6	44,78	9,230	,388	,699
Motivasi7	44,72	9,466	,248	,718
Motivasi8	44,88	9,371	,273	,715
Motivasi9	44,84	9,256	,396	,699
Motivasi10	44,83	9,093	,449	,692
Motivasi11	45,52	8,675	,536	,679
Motivasi12	45,07	9,399	,203	,728

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas1	43,84	9,256	,530	,573
Produktivitas2	43,47	9,762	,642	,572
Produktivitas3	44,97	10,244	,296	,621
Produktivitas4	43,45	9,901	,589	,580
Produktivitas5	43,69	10,744	,175	,644
Produktivitas6	44,12	10,740	,193	,639
Produktivitas7	43,47	9,762	,642	,572
Produktivitas8	43,98	10,894	,137	,651
Produktivitas9	43,98	10,965	,089	,664
Produktivitas10	43,93	10,872	,160	,645
Produktivitas11	43,91	10,957	,146	,647
Produktivitas12	43,86	10,858	,177	,642

Dari hasil validitas untuk 48 item pernyataan dari 4 variabel, diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas $r < 0,05$ (sig.2-tailed<0.05) sehingga instrument untuk Pengembangan Sumber Daya

Manusia, Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja memenuhi uji validitas. Ketentuan ini berdasarkan panduan SPSS dan Analisis Jalur Jemmy Rumenggan dan Team (2010).

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengembangan SDM (X1)	0,857	Reliabel
Disiplin (X2)	0,728	Reliabel
Motivasi (X3)	0,721	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,643	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, Agustus SPSS 21. Menurut Rumengan (2010) Hasil Cronbach Alpha > 0.60, maka nilai yang di dapatkan reliabilitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat

nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hitnes dan Montogomery dalam Rumengan dkk,2010). Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF.

Tabel 6
Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	19,564	5,023		3,895	,000		
1 Pengembangan SDM	,598	,143	,795	4,176	,000	,243	4,112
Disiplin	-,253	,175	-,268	1,443	,155	,255	3,924
Motivasi	,201	,152	,189	1,322	,192	,431	2,319

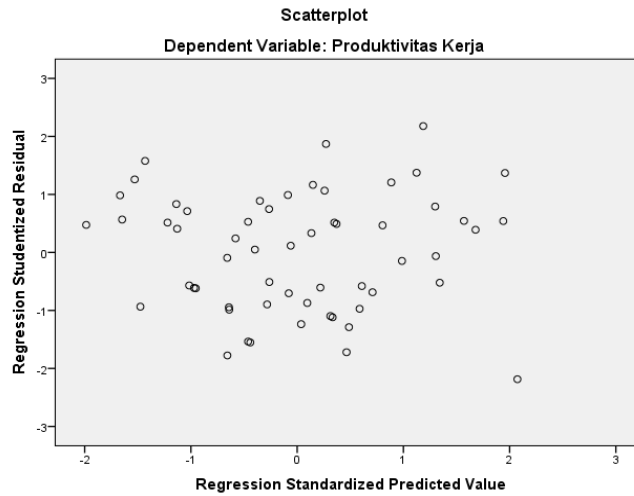
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel, ketiga variabel independen yakni Pengembangan SDM, Disiplin dan Motivasi memiliki nilai VIF dalam batas

toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

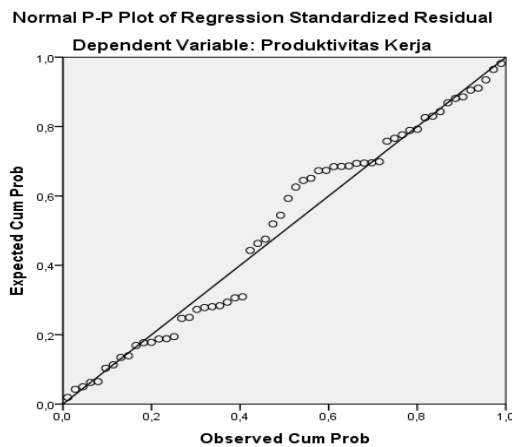


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatter plot* diatas, terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, titik menyebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Berdistribusi normal artinya bahwa sampel yang diambil mewakili populasi.

Pada *Scater Plot* diatas terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficientsa			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,564	5,023		3,895	,000
1 Pengembangan SDM	,598	,143	,795	4,176	,000
Disiplin	-,253	,175	-,268	-1,443	,155
Motivasi	,201	,152	,189	1,322	,192

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Hasil pada tabel dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 19,564 + 0,598X_1 + (-0,253)X_2 + 0,201X_3 + e$

Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (produktivitas kerja) dengan variabel independen (pengembangan sumber daya

manusia, disiplin, dan motivasi), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

Pengujian Hipotesis
Tabel 8 Perhitungan Uji-t

Model	Coefficientsa			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,564	5,023		3,895	,000
1 Pengembangan SDM	,598	,143	,795	4,176	,000
Disiplin	-,253	,175	-,268	-1,443	,155
Motivasi	,201	,152	,189	1,322	,192

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Hasil Hipotesis Uji-t nya adalah sebagai berikut :

H1 : Hasil pengujian pengembangan sumber daya manusia menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,176 dengan taraf signifikansi 0,00. Taraf signifikansi hasil $0,00 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia memiliki determinasi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Barakah Pantai Melayu, dimana ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja signifikan, berarti bahwa hipotesis H1 “Pengembangan sumber daya manusia memiliki determinasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

H2 : Hasil pengujian disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,443 dengan taraf signifikansi 0,155. Taraf signifikansi hasil $0,155 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini disiplin memiliki determinasi tidak signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT Barakah Pantai Melayu, dimana ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulannya disiplin terhadap produktivitas kerja tidak signifikan, berarti bahwa hipotesis H2 “Disiplin memiliki determinasi secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

H3 : Hasil pengujian motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,322 dengan taraf signifikansi 0,192. Taraf signifikansi hasil $0,192 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini motivasi memiliki determinasi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Barakah Pantai Melayu, dimana ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulannya motivasi terhadap produktivitas kerja tidak signifikan, berarti bahwa hipotesis H3 “Motivasi memiliki determinasi secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 9
Model Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358,361	3	119,454	19,799	,000 ^b
1 Residual	325,794	54	6,033		
Total	684,155	57			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Pengembangan SDM

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Pengujian determinasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil pengujian F test statistik menunjukkan nilai sebesar 19,799 dengan signifikan sebesar 0,00. Karena nilai sig = 0,000 < 0,05. Maka model regresi

yang diperoleh adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa pengujian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama memiliki determinasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Derterminasi (R²)

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	Change Statistics		Sig. F Change	Durbin Watson	
1					R Square Change	F	df 1	df 2		
1	,724 _a	,524	,497	2,456	,524	19,799	3	54	,000	1,760

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi adalah 0.524 atau 52.4% yang berarti sebesar 52.4% faktor-faktor pengembangan sumber daya

manusia, disiplin, dan motivasi dapat dijelaskan oleh variabel terikat, yaitu produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 47.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Pada uji hipotesis diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia (X1) signifikan sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja (Y) pengembangan sumber daya manusia menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,176 dengan taraf signifikansi 0,00. Taraf signifikansi hasil $0,00 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja signifikan, berarti bahwa hipotesis H1 “Pengembangan sumber daya manusia memiliki determinasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Pada uji hipotesis diketahui bahwa disiplin (X2) tidak signifikan sebagai prediktor terhadap keputusan pembelian (Y) disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,443 dengan taraf signifikansi 0,155. Taraf signifikansi hasil $0,155 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini disiplin memiliki determinasi tidak signifikan, berarti bahwa hipotesis H2 “Disiplin memiliki determinasi secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Pada uji hipotesis diketahui bahwa motivasi (X3) tidak signifikan sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja (Y) motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,322 dengan taraf signifikansi 0,192. Taraf signifikansi hasil $0,192 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini motivasi memiliki determinasi tidak signifikan, berarti bahwa hipotesis H3 “Motivasi memiliki determinasi secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak.
4. Uji hipotesis disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi secara simultan memiliki determinasi positif dan signifikan sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja.

REKOMENDASI

1. Faktor yang memiliki determinasi secara signifikan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Barakah Pantai Melayu bahwa tingkat pengembangan sumber daya manusia pada PT Barakah Pantai Melayu cukup baik, hal ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan akan produktivitas kerja karyawan semakin membaik.
2. Faktor yang memiliki determinasi secara tidak

signifikan adalah variabel disiplin, hendaknya PT Barakah Pantai Melayu dalam meningkatkan produktivitas kerja lebih menitik beratkan pada disiplin, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Barakah Pantai Melayu tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki disiplin yang masih rendah. Apabila disiplin ditingkatkan lagi maka akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga hal ini berdampak kepada tercapainya produktivitas kerja yang baik.

3. Faktor yang memiliki determinasi secara tidak signifikan adalah variabel motivasi, hendaknya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja harus menitik beratkan pada tingkat kesejahteraan karyawan, karna karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik apabila adanya jaminan pekerjaan yang jelas, dan juga kompensasi yang memadai. Sehingga produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dengan variabel yang lebih banyak dan lebih luas lagi.
5. Untuk penelitian selanjutnya penulis sarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini.

Dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengembangan sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Alimuddin, Ibriati Kartika 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia, tbk Cabang Makasar*. Skripsi: Universitas Hasanuddin.
- Ari Musdiyana, Vika 2013. *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian produksi Pada PT. Aroma Tobacco International Kudus*. Skripsi: Universitas Muria Kudus
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Paradise Island Furniture*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta
- Mahdi, dan Mujahidin. 2014. *Panduan Penelitian Praktis untuk Menyusun Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosda.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ndraha. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba
- Sarwono. 2013. *Strategi Melakukan Riset*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Putaka Setia.
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.