

Jurnal Ilmiah **ZONA EKONOMI**

Volume 11, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 1978-1733

Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik *Service Bussiness Unit*

Erlangga Saputra dan Sri Langgeng Ratnasari

Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong

Yuliana dan Jemmy Rumengan

Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic

Nursaleha dan Diana Titik Windayati

Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh

Egik Irwan Herlambang dan Indrayani

Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam

Wenny Efrianti dan Chablullah Wibisono

Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam

Prima Wilcox Branata M dan Ngaliman

Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, *Brand Image*, Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh.

Nelvia Iryani

Analisis Sistem Pengendalian *Intern* Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam.

Sai'ul Huda dan Mursal

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.

Adi Wardaya dan Bambang Satriawan

Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam

Hasnan dan Sri Yanti

Zona Ekonomi

Vol. 11

No. 2

**Agustus
2017**

**Halaman
1-134**

**ISSN
1978-1733**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPDM)
UNIVERSITAS BATAM**

JURNAL ILMIAH

“ZONA EKONOMI”

ISSN 2087-6998

Frekuensi Terbitan :

Zona Ekonomi Terbit Sejak Bulan Februari 2007 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan Februari dan Agustus.

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. Sri Langgeng Ratna Sari, S.E., M.Si (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.Si.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretariat :

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 Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 11 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 Ekonomi terutama pada Volume 11 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 EKONOMI
VOLUME 11 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 1978-1733

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik <i>Service Bussiness Unit</i> . <i>Erlangga Saputra</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	1-12
2	Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong. <i>Yuliana</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	13-29
3	Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic. <i>Nursaleha</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	30-40
4	Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh. <i>Egik Irwan Herlambang</i> <i>Indrayani</i>	41-56
5	Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam. <i>Wenny Efrianti</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	57-69
6	Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam. <i>Prima Wilcox Branata M</i> <i>Ngaliman</i>	70-82
7	Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, <i>Brand Image</i> , Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh. <i>Nelvia Iryani</i>	83-96
8	Analisis Sistem Pengendalian <i>Intern</i> Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam. <i>Sai'ul Huda</i> <i>Mursal</i>	97-108
9	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. <i>Adi Wardaya</i> <i>Bambang Satriawan</i>	109-120
10	Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam. <i>Hasnan</i> <i>Sri Yanti</i>	121-134

KONTRIBUSI DISIPLIN, PENGEMBANGAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HALLIBURTON BATAM

Hasnan dan Sri Yanti

Department of Management, Faculty of Economic

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

hasnan933@gmail.com; sri.yanti@univbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the contribution of the discipline, development, work performance on employee performance. The variables in this study include the independent variables are disciplined (X1) development (X2) achievement (X3) and the dependent variable is employee performance (Y). The formulation of the problem in this study is whether the discipline, the development and achievements have contributed to the performance of employees of PT.Halliburton Batam. This research uses quantitative data derived from primary data collected through questionnaires. The population in this study were all employees' performance as much as 50 people and sampling using the formula Census. The data analysis method used is the test instrument testing done by testing the validity and reliability. Data were analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that the discipline has contributed significantly to the performance of employees with t values of 2,102 and a probability value of 0.041; development has contributed significantly to the performance of employees with t values of 2,206 and a probability value of 0.036; and achievements have contributed but no significant effect on the performance of employees with t value of 0.694 and probability value 0.491; and discipline, development, simultaneous achievement has a contribution to employee performance. It can be concluded that discipline, development, achievements have contributed positively and significantly partially on the performance of employees. As well as the discipline and development simultaneously have a major contribution to the performance of employees. While the performance of the employee has a contribution by the discipline, development, achievement of 19.4% while the remaining 80.6% have contributed by other factors not included in the study.

Keywords: discipline, development, work performance and employee performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin berkembang dalam pergantian zaman ini pada dasarnya semua perusahaan mempunyai tujuan dan mencari keuntungan dalam usaha yang dijalankan sehingga memanfaatkan

sumber daya yang dimiliki. Di sisi lain Perusahaan dapat menjalankan perusahaan dengan baik apabila keunggulan dan kemampuan yang layak dalam mendapatkan system informasi yang baik dan lengkap

untuk perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mendorong pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan atau suatu kegiatan yang di ingin lakukan dengan baik. Begitu sangat pentingnya peranan disiplin kerja bagi karyawan, dan diharapkan para karyawan harus selalu lebih semangat dan berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kerja secara maksimal. Dengan menciptakan disiplin yang baik demikian pula dalam pekerjaan tersebut akan lancar dengan sesuai yang kita inginkan.

Disiplin yaitu kesadaran seseorang yang mentaati semua peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Dalam disiplin harus mempunyai kesadaran dan kesadaran adalah sikap seseorang yang timbul dari hati secara sukarela menaati semua peraturan dengan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dari seseorang melainkan yang timbul pada diri sendiri.

Seseorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, apabila melakukan sesuatu dengan disiplin yang baik. Disiplin dapat di artikan apabila

karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua dengan baik, mematuhi peraturan dan norma- norma social yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Menurut Simamora manajemen sumberdaya manusia adalah pendaya gunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang akan menjalankan aspekatau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen.

KAJIAN TEORI DAN METODE.

Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati – hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha

mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Singodimedjo (2000 ; 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payaknya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan memikirkan mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir atau sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, disamping itu banyak

lagi hal – hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan memang dengan pemberian yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Keteladanan pemimpin sangat perlu sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan pasti akan meniru yang dilihat setiap hari apapun yang dilihat pemimpinnya. Oleh sebab itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin

dalam perusahaan maka ia harus lebih dulu mempraktikan supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang akan menjadi pegangan bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpinnya saja atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan harap bahwa karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama dengan demikian para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Bila ada karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran

disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang – terangan karyawan tersebut melanggar disiplin tetapi tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh kepada suasana kerja didalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

Dengan adanya pengawasan seperti demikian maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin pengawasan seperti ini tidak perlu tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih harus dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya diperusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang

lainnya. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih harus membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

Pemimpin yang berhasil member perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pemimpin demikian akan selalu dihormati dan diharga oleh karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin diantaranya :
 - a. Saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Member tau bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pengembangan.

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode – metode ilmiah serta pedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Drs. Jan Bella Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Prestasi.

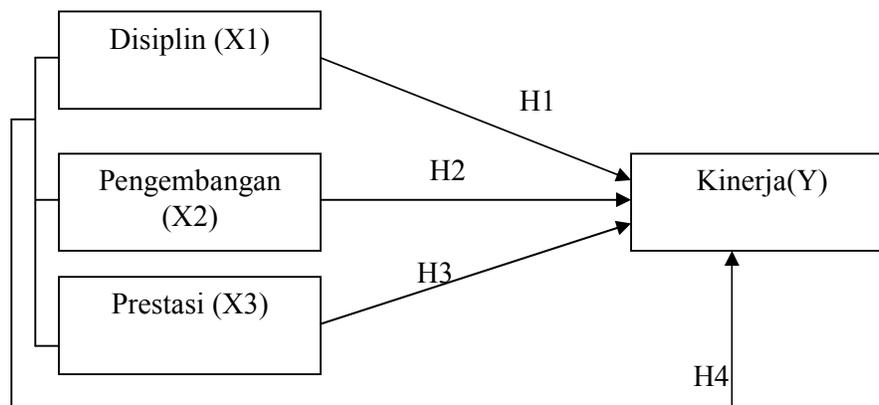
Definisi prestasi kerja menurut Bernardin dan rusel prestasi kerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang di peroleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu. Sedangkan menurut Bray dan Rue

mengartikan bahwa prestasi kerja adalah sebagai tingkatan kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencangkup pada pekerjaannya.

Disini terlihat jelas bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan

seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang *level of performance* –nya tinggi disebut sebagai orang produktif, dan sebaiknya orang yang tidak mencapai level yang standart dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.

Kerangka Berpikir.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup variabel dalam penelitian ini terdiri dari disiplin, pengembangan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Halliburton Batam sedangkan ruang lingkup Penelitian di lakukan di PT. Halliburton Indonesia CO Sekupang Makmur abadi Jl. R.E Martadinata Sekupang Batam Island.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yang dikumpulkan dari responden sebagai sumber data utama dalam

penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Halliburton Batam.

Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Halliburton Batam yang terdiri dari 50 orang. Populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh dari karyawan PT. Halliburton Batam.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket (kuisisioner) dimana peneliti membuat daftar pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada

para karyawan PT. Halliburton Batam.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Kuisisioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuisisioner. Uji kuisisioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas.

Uji Validitas

Menurut Rumengan (2013:83), uji validitas untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuisisioner didalam pengumpulan penelitian, maka kuisisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin di ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner itu.

Uji Reabilitas

Menurut Rumengan, dkk (2011:20), untuk mengetahui kuisisioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuisisioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis ini dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasanya merupakan model regresi yang menghasilkan estimasi linear tidak biasa yang terbaik. Kondisi akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Rumengan (2013:238), pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurutrumengan (2013:239), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen (variabel bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka

variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau terjadi kemiripan. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas
Menurut Rumengan (2013:240), heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Analisis Linear Berganda
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar determinasi variabel bebas yaitu disiplin (X1), pengembangan (X2), dan prestasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan Regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
 X1 = Disiplin
 X2 = Pengembangan
 X3 = Prestasi
 a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Uji t

Uji statistic digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Uji F

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

R-Square (Koefisien Determinasi)

Menurut Rumengan (2013:252), untuk memeriksa apakah model persamaan regresi linear yang terestimasi sudah cukup baik atau tidak, dengan kata lain untuk mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya, maka biasanya digunakan ukuran *Goodness of Fit R-Square*. Praktisnya, nilai *R-Square* adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Uji ini dapat dilakukan dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi kemudian dikali dengan 100%.

$$D_t = r_{xy} \times 100\%$$

Keterangan :

D_t = Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi

Jika nilai D mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variasi variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian

Uji Hipotesis parsial (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin,

pengembangan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan secara individual, dan hasil-hasil pengujian parsial.

Hipotesis 1,2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaiknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 1. Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t Hitung	Sig.t
Disiplin	2.102	.041
Pengembangan	2.206	.032
Prestasi	.694	.491

Sumber Data Primer yang di olah 2016

Perumusan hipotesis:

1. Hipotesis 1 (H1)

H_a : Jika sig < 0,05 maka hipotesis H_a diterima, berarti variabel disiplin secara parsial signifikan terhadap variabel kinerja

H_o : Jika sig > 0,05 maka hipotesis ditolak, berarti variabel disiplin secara parsial tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja.

Dari tabel 1. terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,102 dengan taraf signifikan .041. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,041 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini disiplin berkontribusi signifikan terhadap

kinerja, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan a. (0.05), dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulanya disiplin berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 (H2)

H_a : Jika sig < 0,05 maka hipotesis diterima, berarti variabel pengembangan secara parsial signifikan mempengaruhi variabel kinerja.

H_o : Jika sig > 0,05 maka hipotesis ditolak, berarti variabel pengembangan secara parsial tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja.

Dari tabel 1 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis promosi

menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,206 dengan taraf signifikansi 0.032. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.032 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H_2 “ pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan,” diterima.

3. Uji Hipotesis 3 (H_3)

H_a : Jika $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis H_a diterima, berarti variabel prestasi karyawan secara parsial signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

H_0 : Jika $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, berarti

variabel prestasi karyawan secara parsial tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

nilai t hitung sebesar 0.694 dengan taraf signifikan 0.491. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,491 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini prestasi tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulannya prestasi tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel 2. Pengujian F Statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.180	3	69.060	3.691	.018 ^b
	Residual	860.600	46	18.709		
	Total	1067.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi, Disiplin, Pengembangan

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 3,691 dengan signifikan sebesar 0.018. Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa disiplin,

pengembangan secara bersama – sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat

dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam

menerangkan variabel-variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Square Change	F Change	df1	df2	F Change
1	.440 ^a	.194	.141	4.325	.194	3.691	3	46	.018

a. Predictors: (Constant), Prestasi, Disiplin, Pengembangan

(R^2) yang diperoleh sebesar 0.194. Hal ini berarti 19,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, pengembangan, dan prestasi sedangkan sisanya sebesar 80.6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukkan dalam penelitian.

Pembahasan

1. Hasil Analisis data

Berdasarkan hasil diketahui bahwa dari 50 responden karyawan di PT. Halliburton Batam. Terdiri dari laki-laki sebanyak 37 orang (74%) dan perempuan sebanyak 13 orang (26%), Usia dari 21 – 30 sebanyak 6 orang (12%), dan 31 - 40 sebanyak 22 orang (44 %), dan 41 – 50 sebanyak 3 orang (6 %), dan > 50 sebanyak 19 orang (38 %). Tingkat pendidikan SMP 2 orang (4%), dan SMA 13 orang (26%), dan D3 14 orang (28%), S1 21 orang (42%). Lama bekerja 2 < sebanyak 2 orang (6%), 3 - 4 sebanyak 13 orang (26%) dan 5 > tahun 34 orang (68%).

2. Hasil Analisis Hipotesis Disiplin
Hasil pengujian hipotesis (H1) disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar dengan taraf signifikan 2.102. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,041 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini disiplin berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan a. (0.05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya disiplin berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Analisis Hipotesis Pengembangan
Hasil pengujian hipotesis (H2) pengembangan menunjukkan nilai t hitung sebesar dengan taraf signifikan 2.206 Taraf signifikansi hasil sebesar 0,036 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan a. (0.05), dengan demikian Ho

ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Analisis Hipotesis Prestasi Hasil pengujian hipotesis (H_3) prestasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.468 dengan taraf signifikan 0,694 Taraf signifikansi hasil sebesar 0,491 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini prestasi tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulannya prestasi tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil Analisis Uji F. Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 3.691 dengan signifikan sebesar 0,018 Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa disiplin, pengembangan kerjakaryawan secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis (H_1) disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar dengan taraf signifikan 2.102. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,41 tersebut lebih kecil dari 0,05,

yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini disiplin berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya disiplin berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis (H_2) pengembangan menunjukkan nilai t hitung sebesar dengan taraf signifikan 2.206 Taraf signifikansi hasil sebesar 0,032 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis (H_3) prestasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.694 dengan taraf signifikan 0,491 Taraf signifikansi hasil sebesar 0,491 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini prestasi tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulannya prestasi tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 3.691 dengan signifikan sebesar 0,018 Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa disiplin, pengembangan dan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

REKOMENDASI

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan mengenai hubungan yang terjadi antara variabel-variabel harga, promosi dan kualitas kerja terhadap keputusan pembelian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Halliburton Batam diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan dapat dioptimalkan sehingga tugas pokok dan fungsi karyawan dapat terlaksana dengan baik.
2. Perlu meningkatkan program – program kerja yang berhubungan dengan pengembangan kerja dari pimpinan perusahaan, dan disarankan untuk memberikan perhatian berupa penghargaan, penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yaitu prestasi atau insentif. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
3. PT. Halliburton penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar dapat menghasilkan apa yang ingin

dicapai dan dapat membuat perusahaan tersebut untuk menjadi perusahaan nomor 1 sedunia.

4. Untuk mendapatkan hasil yang baik sebaiknya PT. Halliburton harus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dan membuat perusahaan menjadi lebih bagus.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf, 2014, *Manajemen & Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressido.
- Arsandi, (2013) “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Caltest Engineers Batam*”. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Bagia, 2015, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Clarita Prima AR, 2015, *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Batam*, Ekonomi Universitas Batam
- Decemberia, Nur Yelly, 2014, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wiraraja Grup*, Batam, Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam
- Fahmi, 2014, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Hardandi (2012), “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam*”. Jurnal Manajemen,

- Fakultas Ekonomi
Universitas Batam.
- Istiyah (2015), “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Kadarisman (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ma’arif, kartika, 2012, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bogor : IPB.
- Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- Priansa, 2014, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, Bandung, Alfabeta.
- Rumengan, jemmy (2010), *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam : Uniba Press.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BUMI AKSARA.
- Sujarweni, 2014, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Sumanto, 2014, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian* Yogyakarta, Center of Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Prenada Media Group.
- Sugiono (2015), *Metodologi Penelitian Manajemen* cetakan ke empat. Bandung : Alfabeta.
- Trianingsih, Desti, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam*, Fakultas Ekonomi Universitas Batam