

Abstrak

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TETAP DI CV. SUMBER SEGAR UTAMA BRASTAGI SUPERMARKET MEDAN

UMA
MEDAN

Oleh:

Nama : Annisa Afriani Sitompul
NPM : 11.832.0002

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan saat ini mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal, upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pengembangan karyawan dan penerapan disiplin kerja, hal ini dilakukan agar karyawan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dilakukan. Pelaksanaan program pengembangan karyawan dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendorong tercapainya produktivitas karyawan pada perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan tetap di Cv. Sumber segar utama brastagi Supermarket medan

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Yaitu variabel pengembangan karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 248 orang, dengan menggunakan rumus slovin yang di jadikan responden berjumlah 71 orang.

Dari persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan karyawan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan tetap (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil regresi pengembangan karyawan (X1) = 0,408 dan disiplin kerja (X2) = 0,494 yang berpengaruh positif dan signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,031 > 1,667$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, dan untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,171 > 1,667$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,090 > 3,13$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan sebesar 68,3 % Produktivitas Karyawan Tetap (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karyawan Dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 31,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan tetap