

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

SKRIPSI

Oleh:

**Annisa Afriani Sitompul
NPM:11.832.0002**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

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

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, pencipta alam Semesta yang dengan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap di CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak, Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku wakil dekan satu Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area.
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulisan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM, Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah
7. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar, serta Pegawai/Karyawan yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Bapak Pimpinan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan yang telah membantu penulisan dalam memberikan data dan informasi dalam terwujudnya skripsi ini.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua saya tercinta Bisna Panggabean dan Aliaman Sitompul atas jerih payah dan do'anya selama ini kepada penulis, yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Teman-teman saya yakni Siti Hajariah Dalimunte, Wenda Kesturi, Karina Putri, Laila Amaliah Lubis, Lila Sinaga, Kameliya dan Putri Melisa Lubis, Eka Wulandari dan

teman dekat saya Ahmadi serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satuper satu .

11. Teman-teman di Program Studi Manajemen angkatan 2011 yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Akhirnya, segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, semoga ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa. Amin



Medan, Agustus 2015

(Annisa Afriani Sitompul)

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori	6
1. Pengembangan Karyawan	6
2. Tujuan Pengembangan Karyawan	8
3. Disiplin Kerja	9
4. Produktivitas Kerja	12
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Produktivitas.....	15
6. Strategi Meningkatkan Produktivitas	15
7. Hubungan pengembangan karyawan dengan Produktivitas Karyawan.....	17
8. Hubungan disiplin kerja dan Produktivitas Kerja.....	18
B. Peneliti Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	20
D. Hipotesis.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	21
B. Populasi dan Sampel Penelitian	22
C. Definisi Operasional Variabel.....	23
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	26
G. Analisis Regresi Berganda	27
H. Uji Hipotesis	28
I. Uji Asumsi Klasik.....	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	30
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	30
2. Visi Dan Misi	31
3. Struktur organisasi	32
B. Pembahasan	33
1. Deskripsi Hasil Penelitian	33
2. Karakteristik Responden	33
3. Hasil Jawaban Responden.....	34
C. Uji Validitas Dan Realibilitas	40
D. Uji statistik	43
E. Uji hipotesis	44
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	46
G. Pengujian asumsi klasik	47
H. Pembahasan hasil penelitian	51

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



Daftar Tabel

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Rincian waktu penelitian.....	21
Tabel 3.2	Definisi oprasional	23
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	26
Tabel 4.1	Distribusi Usia Responden.....	33
Tabel 4.2	Distribusi Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.3	Frekuensi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karyawan	34
Tabel 4.4	Frekuensi Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja.....	36
Tabel 4.5	Frekuensi Responden Terhadap Variabel Produktifitas karyawan	38
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan karyawan (X ₁)..	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X ₁ , dan X ₂	43
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linier Berganda	43
Tabel 4.11	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	45
Tabel 4.12	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	45
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi (R ²).....	46
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan saat ini mempersyaratkan ketersediaan sumberdaya 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.

Namun peningkatan produktivitas karyawan pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan program pengembangan karyawan pada perusahaan tersebut, karena masalah yang dihadapi perusahaan adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan tidak sesuai dengan rencana dan realisasi yang sudah ditetapkan oleh CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan. Oleh sebab itu CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan hendaklah meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan, dengan melakukan program pengembangan karyawan. Meskipun program pengembangan karyawan ini memerlukan adanya pengorbanan biaya dan waktu yang tidak sedikit, namun

program pengembangan karyawan ini dilakukan demi mendapat sumber daya manusia atau karyawan yang handal. Tidak hanya pengembangan karyawan, namun peningkatan kedisiplin kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi. Hasil pengembangan karyawan pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan.

Menurut Simamora (2005: 268) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya sering kali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Pengembangan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Kegiatan dalam pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pengembangan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pengembangan karyawan akan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam perusahaan. Dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif saat ini maka karyawan harus lebih terampil dan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu program

pengembangan karyawan harus di imbangi dengan penerapan disiplin kerja pada karyawan di suatu perusahaan. Hal ini di lakukan agar karyawan lebih bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh terhadap kerjaan tersebut, adapun teori disiplin kerja yang mendukung penelitian ini adalah teori yang di kemukakan oleh Alex S. Nitisemito.

Menurut Alex S. Nitisemito (2009 : 199) disiplin kerja adalah “ kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan dalam meminimumkan biaya dari pengembangan dan prektek tadi, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi interen perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan yaitu disiplin kerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivias karyawan tetap pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

Menurut Hasibuan (2006: 126) “Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Kapustin dalam Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesih yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.”

Setelah program pengembangan karyawan dan disiplin kerja pada CV. Segar Utama Berastagi Supermarket Medan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas karyawan, hal ini di sebabkan karna karyawan CV.

Segar Utama Berastagi Supermarket Medan kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang ada. Oleh sebab itulah karyawan membutuhkan program pengembangan karyawan dan disiplin kerja, karna program ini dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan guna meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan?
3. Apakah pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan tetap .
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di Cv. Sumber segar utama berastagi supermarket Medan.
3. Bagi institusi
Sebagai bahan referensi tambahan bagi yang tertarik di bidang manajemen pemasaran dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama di masa yang akan datang.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengembangan Karyawan

Karyawan yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya.

Simamora (2005: 268) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya.

Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, dan *managerial skill*. Handoko (2004:104) mengemukakan bahwa pengembangan karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan. Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau

perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, menurut Nawawi (2008:292) pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu :

Pertama, organisasi mempertahannya pada jabatan semula dalam jangkawaktu tertentu. Kedua, organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lainsecara horizontal. Ketiga, organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.

Mathis R. Jackson (2005 : 44) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasikan dengan baik. Menurut Rivai (2003: 290) pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2007 : 69) Perkembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2008 : 44) Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan managerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

2. Tujuan Pengembangan Karyawan

Hasibuan (2007 : 70) pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia hakikatnya menyangkut hal-hal berikut: Produktivitas kerja, efisiensi, karir, kepemimpinan, balas Jasa.

Mangkunegara (2006 : 45-46) faktor-faktor pengembangan karyawan adalah sebagai berikut :Perbedaan individu karyawan, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, metode latihan dan pengembangan .

Menurut Hasibuan (2005 : 77), metode-metode pengembangan diri terdiri dari metode latihan (*training method*), metode pendidikan (*education method*). Menurut Rachmawati (2008 : 110), Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Mangkunegara (2007 : 50) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yangmempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan

suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Menurut Nawawi (2008:292) indikator pengembangan karyawan terdiri dari :Proses Pembelajaran, strategi pengembangan, efektifitas program, keberlangsungan dan kesinambungan program.

1. Disiplin Kerja

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Menurut Alex S. Nitisemito (2009 :199) disiplin kerja adalah “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2007 : 32) menerangkan bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Adapun menurut T. Hani Handoko (2004 : 208). “ Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja adalah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan. Adapun tujuannya adalah sebagai berikut :

- a. Secara Umum, tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kontinuitas organisasi sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

b. Secara khusus, pembinaan disiplin kerja bagi tenaga kerja adalah : pertama, agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Kedua, dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibedakan kepadanya. Ketiga, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. Keempat, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. Kelima, follow up dari hal-hal tersebut diatas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Susilo Martoyo disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

Faktor motivasi pengertian motivasi adalah sebagai berikut “ Motivasi yang dapat diberi batasan sebagai proses motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapai tujuan perusahaan”. (Sarwoto, 2000 : 135)

Faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut: “Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. (Miftah Thoha, 2003 : 9) Kepemimpinan adalah merupakan bagian sentral dari peran manajemen yang meliputi bekerja bersama-sama dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. (Agus Subardi, 2003

:116). Dengan demikian gerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya, dan menjadi tugas seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat pegawai, agar tujuan organisasi tercapai.

Kesejahteraan, faktor kesejahteraan disini dapat dipandang dari segi kompensasi atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan di mana mereka bekerja. Penegakan disiplin melalui hukuman, disiplin adalah suatu keadaan di mana seseorang dituntut kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan atau tata tertib organisasi. Dalam hal ini disiplin juga menghendaki sanksi yakni barang siapa yang melanggar atau mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

Usaha-usaha untuk menegakkan disiplin menurut Alex S. NitiseMITO (2004:122) adalah : (a) Menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang meningkat, (b) Meningkatkan pengawasan yang efektif, (c) Memenuhi kesejahteraan karyawan, (d) Membentuk hubungan kerja yang harmonis, (d) Memperbaiki lingkungan kerja

Faktor-faktor yang merupakan indikator dari kedisiplinan kerja yang dapat dipakai untuk mengetahui kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan adalah : (a) Tingkat absensi, (b) Tingkat Labour Turn Over, (c) Kelambatan dalam bekerja, (d) Sering terjadi kesalahan dalam bekerja, (e) Adanya pemogokan.

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi di dalam penelitian ini , di antaranya : (1) Tujuan dan kemampuan : Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. (2) Teladan pimpinan : Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena peminanan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. (3) Balas Jasa : Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. (3) Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama ddengan manusia lainnya.

4. Produktivitas Kerja

Setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisiensi. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu organisasi mengadakan dan memiliki sara dan prasarana kerja yang juga disebut sebagai sumber dana dan daya yang diperlukannya guna menjalankan roda organisasi selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak pernah ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.

Pengalaman dari berbagai organisasi menunjukkan dengan jelas bahwa banyak faktor penyebab terjadinya inefisiensi, misalnya pemborosan dapat timbul karena ketidaksesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah dimiliki itu. Oleh karena itulah, peningkatan produktivitas kerja aparatur merupakan peran yang harus dilakukan olehseorang pemimpin

Menurut Hasibuan (2006: 126) “Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Kapustin dalam Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesih yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.”

Adapun menurut Timpe dalam Ridwan (2009:393) mengatakan bahwa walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri-ciri umum pegawai yang produktif. Adapun ciri-ciri umum pegawai produktif tersebut sebagai berikut: Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan positif, kedewasaan, dan dapat bergaul dengan efektif.

Menurut Siagaian (2007:1) mengatakan bahwa keseluruhan upaya meningkatkan produktifitas kerja mutlak perlu didasarkan pada berbagai postulat sebagai landasan dan titik tolak berpikir dan bertindak. Diantara postulat yang teramat penting untuk diperhatikan diuraikan secara singkat dibawah ini.

a. Pentingnya Efisiensi

Setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisiensi. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu organisasi mengadakan dan memiliki sarana kerja yang juga di sebut sebagai sumber dana dan daya yang diperlukan guna menjalankan roda organisasi menunjukkan dengan jelas bahwa banyak factor penyebab terjadinya inefisiensi; misalnya pemborosan dapat timbul karena perilaku yang sifatnya disfungsional dari para anggota organisasi dan karena ketidak sesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah dimiliki itu.

b. Sumber Daya dan Dana Hanya Benda Mati

Karena pada dirinya berbagai sumber daya dan dana merupakan ‘benda mati’ maka sarana dan prasarana tersebut harus harus digunakan sedemikian rupa sehingga member manfaat sebesar-besarnya selama mungkin. Berbagai cara dapat

ditempuh oleh suatu organisasi untuk mengadakan sarana dan prasarana dimaksud. Ada diantaranya yang dibuat sendiri, ada yang di sewa, ada yang dapat disewa beli, ada yang mungkin di pinjam, dan ada pula yang harus di beli dari organisais lain yang berperan sebagai pemasok. Yang dimaksud dengan sarana dan prasarana kerja adalah bangunan fisik perabot dan peralatan kantor, wahasa mobilitas, uang bahan mentah dan bahan baku untuk diproses lebih lanjut menjadi produk tertentu, informasi dan waktu.

c. Sumber Daya Manusia Sebagai Elemen yang Sangat Strategis.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja mungkin hanya dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

d. Komponen Dasar Penentu Produktivitas Kerja.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja seyogyanya tidak di pandang sebagai hal yang tidak bersifat teknis. Segi-segi yang alin yang tidak dapat berperan sebagai factor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain, tujuan organisasi, perumusan visi dan misi, penentuan strategi organisasi, dan pemanfaatan teknologi dan produktivitas kerja.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Produktivitas

Menurut Hannri Simamora dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara(2009: 14) produktivitas kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

Pertama, Faktor individual yang terdiri dari:Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi. Kedua, Faktor psikologis yang terdiri dariPersepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.Kedua, faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, Penghargaan, struktur, job design.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja kariawan/pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Produktivitas individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

6. Strategi Meningkatkan Produktivitas

Strategi adalah sebah rencana komprehensif yang mengintegrasikan *resources* dan *capabilities* dalam tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi Yuniarsih Tjutju dan Suwatno (2009:171). Agar peningkatan produktivitas kerja terwujud, pemimpin perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Siagian dalam TjutjuYuniarsih dan Suwatno (2009:171) faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah “etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi”. Menurutnya etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekerjaan anggota dalam suatu organisasi. Etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan Terus Menerus

Salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus oleh seluruh komponen organisasi. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen mutakhir. Hal ini menjadi penting karena tuntutan agar terus-menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pemimpin dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan kerja pegawainya.

Menurut Yuniarsih Tjutju dan Suwatno (2009: 150), indikator-indikator dari produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah adalah :

1. Keterampilan karyawan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
2. Kemampuan karyawan yaitu kapasitas seorang karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
3. Latar belakang pendidikan yaitu jenjang pendidikan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

7. Hubungan pengembangan karyawan dengan Produktivitas karyawan

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pengembangan karyawan dengan produktivitas karyawan, antara lain, menurut Mulia Nasution (2005). Menurutnya, “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan pada pengembangan karyawan akan merubah tingah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi”. Selain itu hubungan pengembangan dengan produktivitas karyawan, menurut Bambang Kussriyanto (2006) sebagai berikut, “pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus”

8. Hubungan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Hubungan antara Disiplin kerja dan produktivitas kerja pernah dibuktikan dalam penelitian yang kemudian dituangkan ke dalam jurnal ini terdapat hasil yang sangat signifikan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas yang dihasilkan. Demikian juga menurut teori yang dikemukakan oleh Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan agar mewujudkan tujuannya perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan .

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien dan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

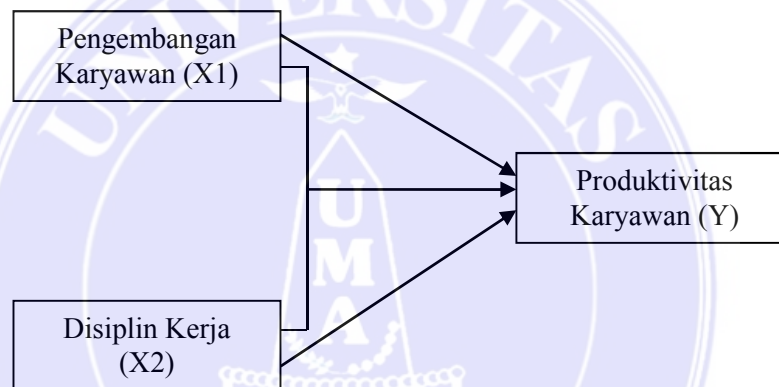
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Husna Purnama. (2010) Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada CV Sumber Alam Lampung selatan	X1: pelatihan kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Karyawan Pada CV Sumber Alam Lampung selatan
2.	Fitriatin, (2008) Universitas Gunadarma	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya	X1: disiplin kerja Y : Produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitian yaitu nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 Ditolak dan H_a diterima dan diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 10,159 + 0,738 X$. Hal ini berarti apabila penambahan rata-rata terhadap produktivitas (Y) sebesar 10,159 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X) dan konstanta dianggap tetap.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel independen (X), yaitu seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan
- b. Variabel dependen (Y), produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan



D. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

1. Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
3. Pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

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.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan. Jl. Gatot subroto No. 288 Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan mulai bulan November 2014 sampai dengan Maret 2014. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■	■																
2.	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
3.	Analisa Data													■	■	■	■				
4.	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
5.	Seminar hasil																	■			
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut mudrajad kuncoro (2009) : “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian ”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan yang berjumlah 248 orang.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2009) “Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Dari jumlah populasi 248 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah unit sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf kesalahan (standart error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{248}{1+(248(0,1)^2)} \\ &= 71,2 \text{ Orang} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 71,2 dibulatkan menjadi 71 orang. Dalam

penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling* menurut Sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan *random sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh karyawan yang berkerja di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan karyawan - Kemampuan karyawan - Latar belakang pendidikan 	Likert
Pengembangan Karyawan (X1)	Aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi dan penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Materi yang dibutuhkan - Perinsip pembelanjaran - Ketetapan dan kesesuaian fasilitas 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan”.	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Dan Kemampuan - Teladan Pemimpin - Balas Jasa 	Likert

Sumber : Hasibuan (2006), Simamora (2005),T. HaniHandoko(2004)

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono, (2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitin ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu pegawai atau karyawan CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu pegawai atau karyawan CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan

2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada responden yaitu pegawai atau karyawan CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan yang ada pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan(*Library Researh*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : kuncoro (2006:86)

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

F. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliable

Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel

G. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Karyawan

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Pengembangan Karyawan

X_2 : Disiplin Kerja

e : error

H. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 90%, kriteria pengujian :

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 10\%$ atau 0,01).

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pengembangan karyawan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$. Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur bagaimana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi R^2 dimana $0 \leq R \leq 1$.

I. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk

lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
2. $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinierit

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan CV.Sumber Segar Utama

Sebelum berdirinya berastagi supermarket perusahaan ini berdiri dengan nama “ club store” yang menjual berbagai perlengkapan atau kebutuhan sehari-hari sama seperti yang terdapat di berstagi supermarket .setelah supermarket club store jl.gatot subroto tidak beroperasi lagi/tutup.manajemen PT.CUB dengan mitranya dari jakarta membeli gedung eks. Clubstore.

Berastagi supermarket berasal dari cv.sumber segar utama(CV.SSU) yaitu sebuah perusahaan pasar buah berastagi (PT. Central Buah Utama/CBU) yang berada di jalan wajir medan. Untuk memperluas pasarnya,maka pasar buah berastagi membentiksebuah manajemen untuk mengelolah usaha barunya tepatnya di berastagi supermarket di jalan gatot suburoto medan. Berastagi supermarket berdiri pada tanggal 6 juni 2006 dan mulai beroperasi di gedung eks.clubstore. sejak berdiri hingga sekarangberastagi supermarket di sebut sebagai supermarket lokal yang bertahap dan maju.

2. Visi Dan Misi

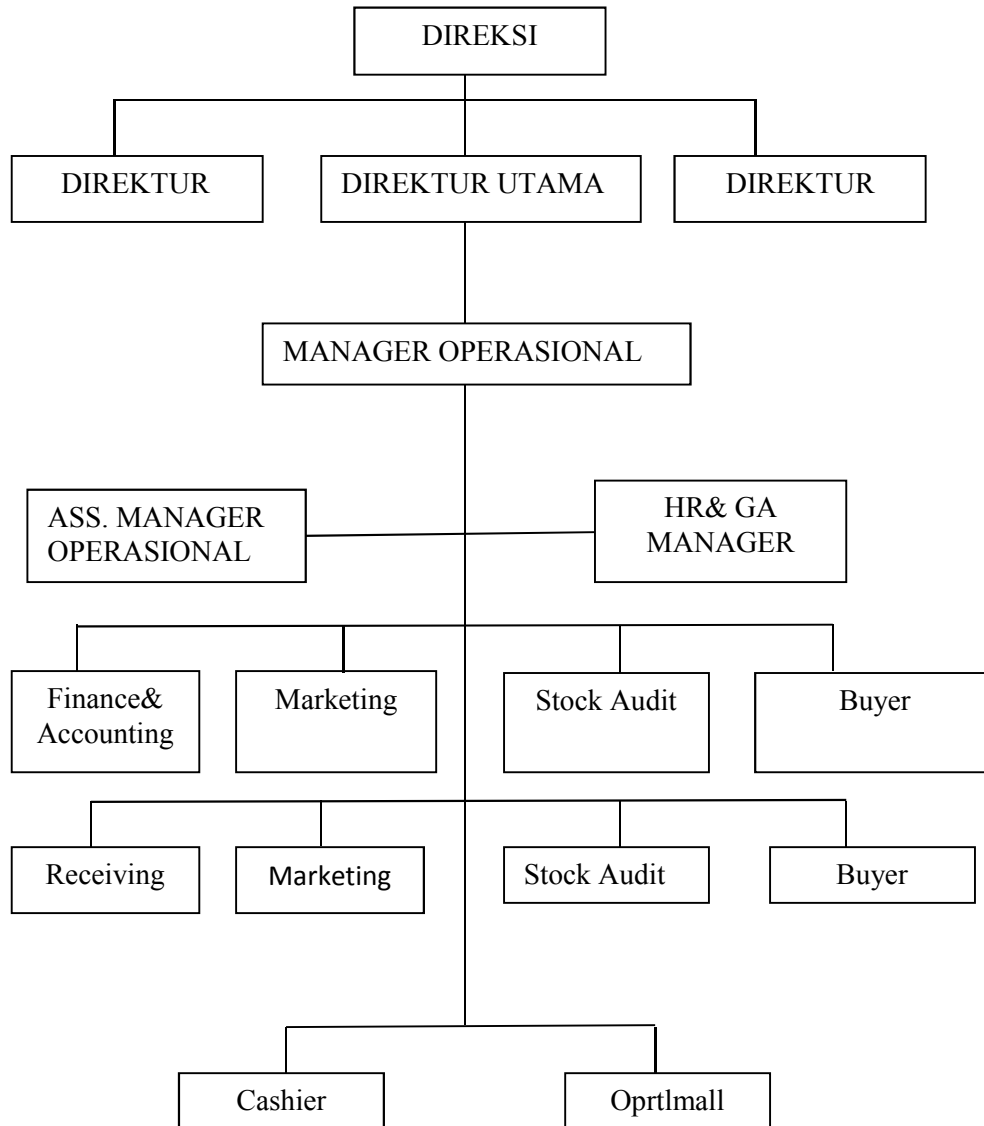
a. Visi

menjadikan berastagi supermarket tempat yang aman dan yaman untuk tempat berbelanja keluarga.

b. Misi

Berastagi supermarket medan turut berperan serta untuk memajukan lingkungan sekitar berastagi supermarket medan melalui pembinaan UKM, pelatihan kewirausahaan, dan pelatihan lainnya untuk mengembangkan keberibadian positif dan ekonomi kerakyatan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 : struktur organisasi CV.Sumber Segar Utama

B. Pembahasan

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian dalam penelitian ini, yaitu penelitian asosiatif maka penulis meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan Tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan. Oleh sebab itu untuk mempermudah pengumpulan data dalam penelitian ini, maka peneliti membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang sudah di sesuaikan dengan indikator dan masalah dalam penelitian ini.

2. Karakteristik Responden

Gambaran umum mengenai karakteristik responden diperoleh dari hasil jawaban kuesioner, antara lain berdasarkan usia dan jenis kelamin. Berikut ini data dari 71 responden.

Tabel 4.1
Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentasi (%)
Tahun 23 – 33	39	54.9%
Tahun 33– 43	32	45.1%
Total	71	100%

Sumber : Data Primer Diolah (Januari 2015)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan usia responden, dimana responden karyawan CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan yang berusia 23-33 tahun sebanyak 39 orang dengan tingkat persentasi 54.9% responden yang berusia 33-43 tahun sebanyak 32 orang dengan tingkat persentasi 45.1% .

Tabel 4.2
Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentasi (%)
Laki-laki	37	52.1%
Perempuan	34	47.9%
Total	71	100%

Sumber : Data Primer Diolah (Januari 2015)

Pada tabel 4.2 menunjukkan jenis kelamin responden, dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (52.1%) dan dimana responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (47.9%).

3. Hasil Jawaban Responden

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert*, yaitu untuk menanyakan tanggapan karyawan CV.

Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

1. Variabel Pengembangan Karyawan(X1)

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karyawan

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	46,5	26	36,6	11	15,5	1	1,4	0	0,0	71	100
2	33	46,5	23	32,4	15	21,1	0	0,0	0	0,0	71	100
3	27	38,0	28	39,4	12	16,9	4	5,6	0	0,0	71	100
4	40	56,3	10	14,1	3	4,2	0	0,0	0	0,0	71	100

1. Pertanyaan pertama “Pemberian materi dan arahan yang tepat memudahkan

CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan dalam melakukan pekerjaan” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 33 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 46,5%, 26 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 36,6%, 11 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 15,5%. Dan 1 responden

yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 1,4%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Pemberian materi dan arahan yang tepat memudahkan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan dalam melakukan pekerjaan”

2. Pertanyaan kedua “Dengan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 33 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 46,5%, 23 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 32,4%, dan 15 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 21,1%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Dengan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja”
3. Pertanyaan ketiga “Fasilitas kerja yang ada memudahkan karyawan dalam bekerja di CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan karyawan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 27 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 38,0%, 28 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,4%, dan 15 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 16,9%. Dan 4 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 5,6%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Fasilitas kerja yang ada memudahkan karyawan dalam bekerja di CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan karyawan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik”.

4. Pertanyaan kedua “Karyawan CV. Segar Utama Brastagi Supermarket Medan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 40 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 56,3%, 10 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 14,1%, dan 3 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 4,2%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Karyawan CV. Segar Utama Brastagi Supermarket Medan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik”

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	29,6	43	60,6	7	9,9	0	0,0	0	0,0	71	100
2	20	28,2	38	53,5	9	12,7	4	5,6	0	0,0	71	100
3	25	35,2	38	53,5	8	11,3	0	0,0	0	0,0	71	100
4	22	31,0	43	60,6	6	8,5	0	0,0	0	0,0	71	100

1. Pertanyaan pertama “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 21 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 29,6%, 43 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60,6% dan 7 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 9,9%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.
2. Pertanyaan kedua “Karyawan mampu bekerja secara produktif dengan memanfaatkan jam kerja yang ada”, berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 20 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase

28,2%, 38 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 53,5%, 9 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 12,7%. Dan 4 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 5,6%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Karyawan mampu bekerja secara produktif dengan memanfaatkan jam kerja yang ada”.

3. Pertanyaan ketiga “Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan bekerja sesuai dengan arahan pimpinan perusahaan”, berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 25 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 35,2%, 38 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 53,5%, 8 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 11,3%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan bekerja sesuai dengan arahan pimpinan perusahaan”.
4. Pertanyaan keempat “Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan”, berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 22 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 31,0%, 43 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60,6%, dan 6 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 8,5 %. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan”.

3. Produktivitas Karyawan Tetap(Y)

Tabel 4.5
Frekuensi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	38,0	28	39,4	12	16,9	4	5,6	0	0,0	71	100
2	40	56,3	18	25,4	10	14,1	3	4,2	0	0,0	71	100
3	20	28,2	36	50,7	13	18,3	2	2,8	0	0,0	71	100
4	19	26,8	31	43,7	18	25,4	3	4,2	0	0,0	71	100

1. Pertanyaan pertama “Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan lebih terampil dan kompeten dalam melakukan pekerjaan” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 27 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 38,0%, 28 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,4%, 12 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 16,9%. Dan 4 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 5,6%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan lebih terampil dan kompeten dalam melakukan pekerjaan”
2. Pertanyaan kedua “Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 40 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 56,3%, 18 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 25,4%, 10 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 14,1%. Dan 3 responden yang menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 4,2%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada”

3. Pertanyaan ketiga “Karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 20 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 28,2%, 36 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 50,7%, 13 responden yang menyatakankurang setuju dengan tingkat persentase 18,3%. Dan 2 responden yang menyatakankurang setuju dengan tingkat persentase 2,8%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien”
4. Pertanyaan kedua “Dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada” berdasarkan hasil di atas dapat di lihat ada 19 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 26,8%, 31 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 43,7%, 18 responden yang menyatakankurang setuju dengan tingkat persentase 25,4%. Dan 3 responden yang menyatakankurang setuju dengan tingkat persentase 4,2%. Maka, dapat di simpulkan bahwa “Dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada”.

C. Uji Validitas dan Reliabelitas

1. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 20,0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 60 respoonden yang menjawab pertanyaan (*Questioner*) dan dikembalikan kepada peneliti, maka peneliti menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji

validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiyono (2003: 124), korelasi angket item dengan skor total $\geq r$ tabel, butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan(X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,612	0,196	Valid
2.	0,645	0,196	Valid
3.	0,693	0,196	Valid
4	0,511	0,196	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel pengembangan karyawan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,612 > 0,196$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,645 > 0,196$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,693 > 0,196$ dan pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,511 > 0,196$. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,592	0,196	Valid
2.	0,797	0,196	Valid
3.	0,926	0,196	Valid
4.	0,748	0,196	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel Disiplin Kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,592 > 0,196$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,797 > 0,196$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,926 > 0,196$ dan pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,748 > 0,196$. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan Tetap (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
1.	0,543	0,196	Valid
2.	0,606	0,196	Valid
3.	0,656	0,196	Valid
4.	0,731	0,196	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel produktivitas karyawan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini

dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,543 > 0,196$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,606 > 0,196$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,656 > 0,196$ dan pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,731 > 0,196$. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

2. Reliabilitas

Setelah butir instrumen yang telah di uji nyatakan valid, maka di lakukan pengujian lanjutan dengan menggunakan uji reliabilitas dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini di sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (pengembangan karyawan, disiplin kerja dan produktivitas karyawan) yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengembangan karyawan(X_1)	0,776	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	0,891	Reliabel
Produktivitas karyawan tetap (Y)	0,807	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel pengembangan karyawan, disiplin kerja dan produktivitas karyawan di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel pengembangan karyawan(X_1) sebesar $0,776 > 0,60$, untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,891 > 0,60$ dan untuk variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar $0,807 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen

di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

D.Uji Statistik

Uji statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,230	1,279		2,962	,000
1 Pengembangankaryawan	,408	,081	,449	5,031	,000
Disiplinkerja	,494	,095	,462	5,171	,000

a. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2015)

Berdasarkan data persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Adapun hasil dari pada persamaan tersebut adalah :

$$Y = 1,230 + 0,408X_1 + 0,494X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 1,230 yang artinya jika tidak ada variabel pengembangan karyawan dan disiplin kerjamaka produktivitas karyawan tetap dianggap konstan atau tetap sebesar 1,230. Sedangkan untuk variabel pengembangan karyawan di peroleh hasil β_1 sebesar 0,408 berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel pengembangan karyawan sebesar satu satuan maka akan

meningkatkan produktivitas karyawan tetap sebesar 0,408. Dan begitu juga dengan variabel disiplin kerja di peroleh hasil β_2 sebesar 0,494 berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap sebesar 0, 494.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,230	1,279		2,962	,000
1 Pengembangankaryawan	,408	,081	,449	5,031	,000
Disiplinkerja	,494	,095	,462	5,171	,000

b. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil untuk variable pengembangan karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,031 > 1,667$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, dan untuk variabel disiplin kerjadiperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,171 > 1,667$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan tetap .

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242,397	2	121,199	73,090	,000 ^b
Residual	112,758	68	1,658		
Total	355,155	70			

a. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

b. Predictors: (Constant), disiplinkerja, pengembangankaryawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2015)

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,090 > 3,13$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan tetap

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,673	1,28771

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, pengembangankaryawan

b. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

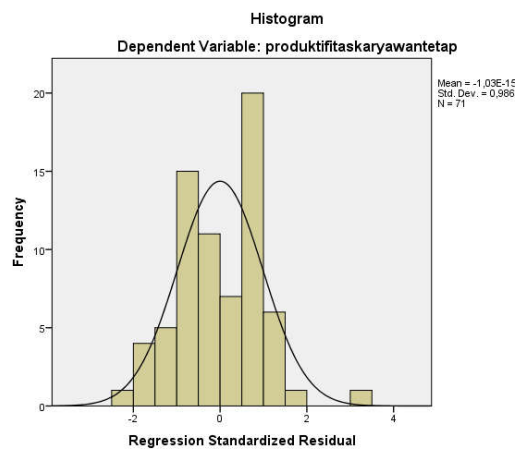
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2015)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,673. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 67,3\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,3 % Produktivitas Karyawan Tetap (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karyawan Dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 32,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

G. Pengujian Asumsi Klasik

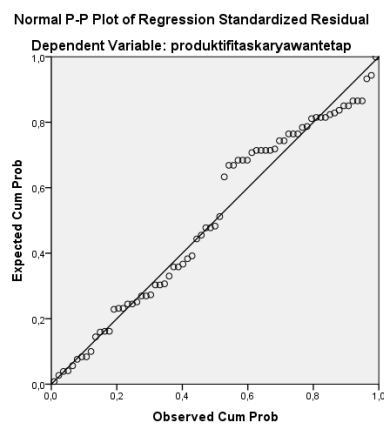
1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2. Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari grafik terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.



Gambar 4.3. Kurva PP-Plots

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari kurva terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

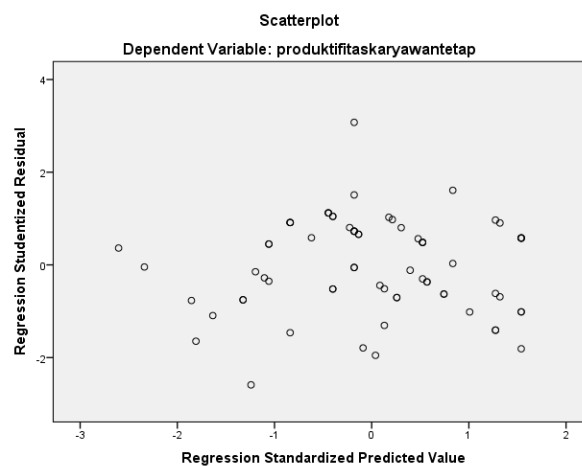
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengembangankaryawan	,585	1,709
Disiplinkerja	,585	1,709

a. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu kualitas pelayanan dan komunikasi memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4



Gambar 4.4Heteroskedasitas

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedasitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang di uji dengan program spss untuk uji instrumen dalam penelitian ini, yaitu uji validitas dan reliabelitas di peroleh hasil yang valid dan reliabel. Berdasarkan hasil tersebut, maka uji validitas dalam penelitian ini memberikan arti bahwa kuesioner yang di berikan kepada responden yaitu Karyawan Tetap di CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medandi nyatakan layak. Sementara itu untuk Uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat ukur yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Berdasarkan definisi di atas maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini pada variabel bebas yaitu kualitas pelayanan dan komunikasi terhadap kepuasan pelanggan sebagai variabel terikat dapat di lihat hasilnya mendekati 1 dan $> 0,60$.

Berdasarkan data persamaan regresi dengan nilai standardized coefficients Berdasarkan data persamaan regresi di atas maka dapat dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Adapun hasil dari pada persamaan tersebut adalah :

$$Y = 1,230 + 0,408 X_1 + 0,494X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 1,230 yang artinya jika tidak ada variabel pengembangan karyawan dan disiplin kerja maka produktivitas karyawan tetap dianggap konstan atau tetap sebesar 1,230 . Sedangkan untuk variabel pengembangan karyawan di peroleh hasil β_1 sebesar 0,408 berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel pengembangan karyawan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap sebesar 0,408. Dan begitu juga dengan disiplin kerja di peroleh hasil β_2 sebesar 0,494 berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap sebesar 0,494 .

Adapun pengujian hipotesis (anova) dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji t dan uji F, yaitu pengujian secara parsial variable pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan. Sedangkan secara simultan pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,683. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 67,3\%$. Angka tersebut

menunjukkan bahwa sebesar 67,3 % Produktivitas Karyawan Tetap (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karyawan Dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 32,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t variabel pengembangan karyawan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan

B. Saran

1. Hendaknya pihak pimpinan perusahaan dapat memberikan pengembangan karyawan pada karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Hendaknya pimpinan perusahaan harus lah mempertahankan disiplin kerjakaryawan agar dapat merangsang para karyawan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap

Produktivitas Karyawan Tetap Di CV. Sumber Segar Utama

Brastagi Supermarket Medan

A. Umum

Bapak/ibu yang terhormat,

Saya adalah Annisa Afriani Sitompul mahasiswa pada Fakultas Ekonomi jurusan manajemen universitas medan area , yang sedang melakukan penelitian mengenai : “Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap Di CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan.”Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi.

Dibawah ini ada beberapa kelompok pernyataan yang semuanya berkaitan dengan sistem pelayanan administrasi dan kepuasan masyarakat. Bapak/Ibu kami harapkan untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu.

B. Identitas Responden

Nama. :

Jenis Kelamin :

Umur : a. < 25 tahun
b. \geq 25 – 30 Tahun
c. \geq 30 Tahun

Pendidikan Terakhir:

C. Pernyataan Penelitian

Untuk setiap pertanyaan, Bapak/Ibu diharapkan untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

Keterangan Jawaban:

- Sangat Tidak Setuju Nilai (1)
Tidak Setuju Nilai (2)
Kurang Setuju Nilai (3)
Setuju Nilai (4)
Sangat Setuju Nilai (5)

Pengembangan Karyawan (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemberian materi dan arahan yang tepat memudahkan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan dalam melakukan pekerjaan					
2.	Dengan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja adanya pelatihan seperti adanya traning					
3.	Fasilitas kerja yang ada memudahkan karyawan dalam bekerja di CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan karyawan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Karyawan mampu bekerja secara produktif dengan memanfaatkan jam kerja yang ada					
3.	Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan bekerja sesuai dengan arahan pimpinan perusahaan					
4.	Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan					

Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan CV. Sumber Segar Utama Brastagi Supermarket Medan lebih terampil dan kompeten dalam melakukan pekerjaan					
2.	Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada					
3.	Karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien					
4.	Dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA RESPONDEN

VALIDITAS DAN REALIBILITAS

PENGEMBANGAN KARYAWAN (X1)				DISIPLIN KERJA(X2)				PRODUKTIFITAS KARYAWAN TETAP(Y)			
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

PENGEMBANGAN KARYAWAN (X1)				DISIPLIN KERJA(X2)				PRODUKTIFITAS KARYAWAN TETAP(Y)			
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3
4	5	2	3	4	3	4	4	2	3	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	3	3	5	4	4	5	5	3	5	3	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3
4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4
5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4

5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4	4
4	4	2	2	3	3	3	5	2	2	2	5
5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	2	3	3	3	3	5	2	2	2
4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5
2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3
5	5	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3
4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3

LAMPIRAN 3
HASIL STATISTIK

Frequency table penembangan karyawan

q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,4	1,4	1,4
3,00	11	15,5	15,5	16,9
Valid 4,00	26	36,6	36,6	53,5
5,00	33	46,5	46,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	15	21,1	21,1	21,1
Valid 4,00	23	32,4	32,4	53,5
5,00	33	46,5	46,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	5,6	5,6	5,6
3,00	12	16,9	16,9	22,5
Valid 4,00	28	39,4	39,4	62,0
5,00	27	38,0	38,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	4,2	4,2	4,2
3,00	10	14,1	14,1	18,3
Valid 4,00	18	25,4	25,4	43,7
5,00	40	56,3	56,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Frequency table disiplin kerja

q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	9,9	9,9	9,9
4,00	43	60,6	60,6	70,4
5,00	21	29,6	29,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	5,6	5,6	5,6
3,00	9	12,7	12,7	18,3
4,00	38	53,5	53,5	71,8
5,00	20	28,2	28,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	11,3	11,3	11,3
4,00	38	53,5	53,5	64,8
5,00	25	35,2	35,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	8,5	8,5	8,5
4,00	43	60,6	60,6	69,0
5,00	22	31,0	31,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Frequency table produktifitas karyawan tetap

q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	5,6	5,6	5,6
3,00	12	16,9	16,9	22,5
Valid 4,00	28	39,4	39,4	62,0
5,00	27	38,0	38,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	4,2	4,2	4,2
3,00	10	14,1	14,1	18,3
Valid 4,00	18	25,4	25,4	43,7
5,00	40	56,3	56,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	2,8	2,8	2,8
3,00	13	18,3	18,3	21,1
Valid 4,00	36	50,7	50,7	71,8
5,00	20	28,2	28,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	4,2	4,2	4,2
3,00	18	25,4	25,4	29,6
Valid 4,00	31	43,7	43,7	73,2
5,00	19	26,8	26,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pengembangan karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	12,4667	2,838	,612	,705
q2	12,8000	2,314	,645	,710
q3	12,0000	3,143	,693	,673
q4	12,3333	4,095	,511	,778

Disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q5	12,8000	1,600	,592	,920
q6	12,7333	1,352	,797	,845
q7	12,8000	1,314	,926	,793
q8	12,8667	1,552	,748	,865

Produktivitas karyawan tetap

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q9	12,2000	3,743	,543	,802
q10	12,4000	2,829	,606	,773
q11	12,2000	2,886	,656	,743
q12	12,2000	2,743	,731	,703

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,673	1,28771

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, pengembangankaryawan

b. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,397	2	121,199	73,090	,000 ^b
	Residual	112,758	68	1,658		
	Total	355,155	70			

a. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

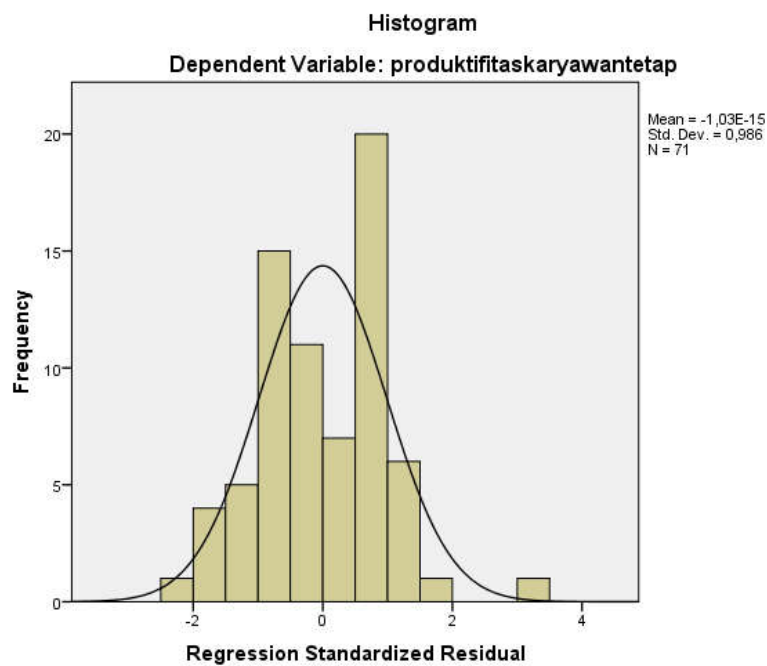
b. Predictors: (Constant), disiplinkerja, pengembangankaryawan

Coefficients^a

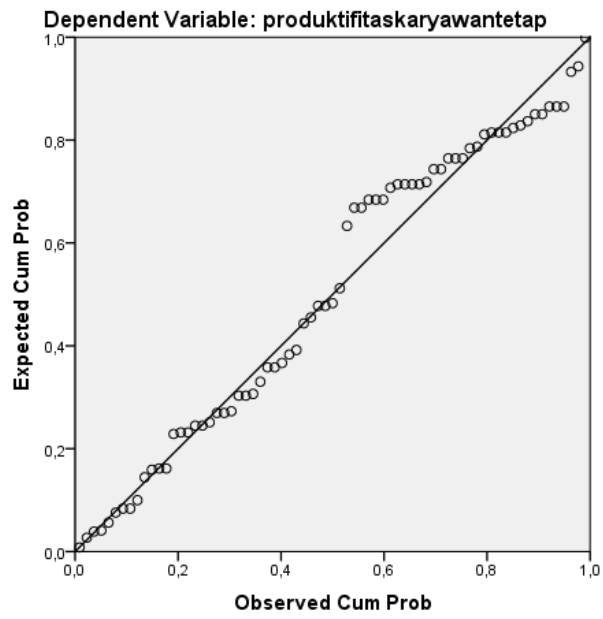
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1,230	1,279		2,962	,000					
1 pengembangankaryawan	,408	,081	,449	5,031	,000	,747	,521	,344	,585	1,709
disiplinkerja	,494	,095	,462	5,171	,000	,751	,531	,353	,585	1,709

a. Dependent Variable: produktifitaskaryawantetap

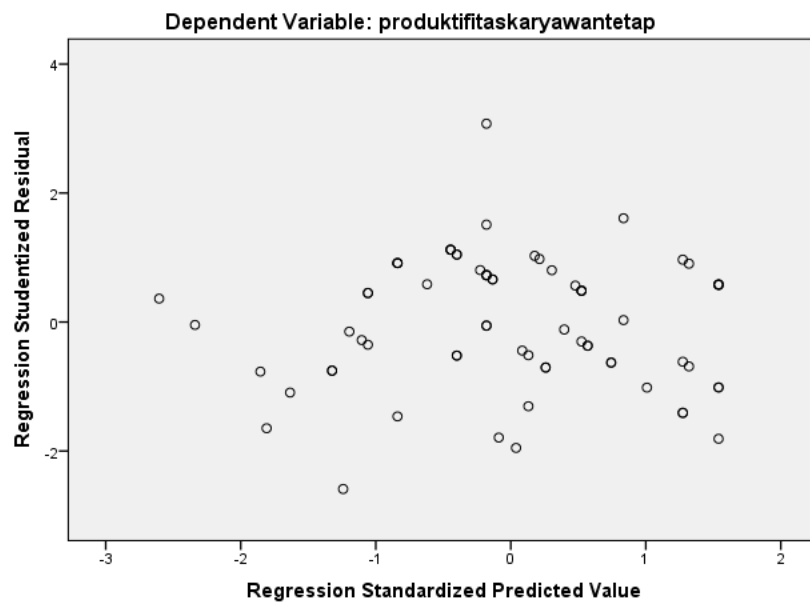
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2009. "**Manajemen Personalia**", Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bambang Kussriyanto. 2006. "**Meningkatkan Produktivitas Karyawan**", Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Fitriatin. 2008. "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya**", jurnal manajemen.
- Gaspersz, V. (2009). "**Manajemen Produktivitas Total**". Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2004, "**Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**". Yogyakarta : Edisi 2 BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2006. "**Manajemen Sumberdaya Manusia**". Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husna Purnama. 2010, "**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada CV Sumber Alam Lampung selatan**". Jurnal Sains Dan Inovasi 6(1)48–53(2010)
- M. Nasution, 2005, "**Total Quality Management**", PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. "**Perencanaan dan Pengembangan SDM**". Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008, "**Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2009. "**Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia**", Bandung. Refika Aditama.
- _____. 2006. "**Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**". Bandung : Refika Aditama.
- Mathis L Robert, John.H. Jackson. 2005. "**Sumber Daya Manusia**". Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Mudrajad kuncoro. 2009. "**Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**", penerbit Erlangga
- Nasution, MN. 2005. "**Manajemen Mutu Terpadu**". Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2008. "**Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**". Yogyakarta: University Press.

- Ninin Non Ayu Salmah, 2012. **“Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu”**. Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius), Vol. 2 No. 3.
- Rivai, Veithzal. 2004, **“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik”**. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2007, **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”**, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2007. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiono, 2011, **“Metode Penelitian Bisnis”**. Edisi revisi, Penerbit Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. **“Riset SDM dalam organisasi”**. Edisi revisi jakarta : pt. Gramedia pustaka utama.
- Veithzal Rivai. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju, Suwatno. 2008, **Pengantar Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta.