

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BATAM BAHARI SEJAHTERA

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

ABSTRACT

Human resource is one of important element in the organization, because human resources are the main driving force in the achievement of organization's goals. Organization as a system will involve a variation of resources and those resources are related to one another. But, there are many factors that can degrade productivity, such as style of leadership, work discipline and career development. PT Batam Bahari Sejahtera has issues of style of leadership, work discipline and career development that can influence employee productivity. The main objectives of this research are developed to determine the effect of style of leadership on employee productivity, the effect of work discipline on employee productivity and the effect of career development on employee productivity at PT Batam Bahari Sejahtera. The hypothesis of this research are style of leadership has significant effect on employee productivity (H1), work discipline has significant effect on employee productivity (H2), career development has significant effect on employee productivity (H3), style of leadership, work discipline and career development together have significant effect on employee productivity (H4). In this quantitative causality research, data are collected using questionnaires. This research designed by using multiple linear regression analysis. The population are employees of PT Batam Bahari Sejahtera in Batam city. The sample in this research is 127 respondents based formula Slovin. Samples taken in this study is using simple random sampling technique. The analysis shows that style of leadership has significant effect on employee productivity (Ha1 accepted), work discipline has significant effect on employee productivity (Ha2 accepted), career development has significant effect on employee productivity (Ha3 accepted), style of leadership, work discipline and career development together have significant effect on employee productivity (Ha4 accepted).

Keywords: style of leadership, work discipline, career development, employee productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinan adalah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar. Memahami dengan baik mengenai konsep kepemimpinan sangat membantu seseorang dan organisasi bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan kondisi yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan para karyawan dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dan mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela

berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerja. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan salah satunya yaitu pelanggaran dan aturan yang mengatur karyawan dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin dari diri para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperolehnya hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan tertib sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Dengan adanya kejelasan akan karirnya setiap tenaga kerja dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas maupun meningkatkan produktivitasnya agar mencapai karir stinggi-tingginya. Pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dimana karyawan yang produktivitasnya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kedepannya lebih baik dari hari ini. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas kerja karyawan dapat di dukung dengan perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini, peningkatan disiplin karyawan agar karyawan disiplin dalam menjalankan tugasnya dan pengembangan karir yang jelas agar para karyawan mempunyai pandangan masa depan tentang pekerjaan yang dilakukan.

Perusahaan PT. Batam Bahari Sejahtera memandang bahwa Batam merupakan daerah kepulauan yang menghubungkan Riau kepulauan dan pulau lainnya Maka berdirilah perusahaan PT. Batam Bahari Sejahtera pada tahun 2000 dan mengoperasikan armada ferry yang bernama MV. BATAM JET 1, yang beroperasi dari Batam dengan tujuan Tg. Balai karimun, Tg. Samak, Selat panjang, Bengkalis, dan Dumai. Dengan perkembangan yang sangat pesat didaerah Riau dan Kepulauan maka perusahaan menambah armada pada tahun 2001 yang bernama MV. BATAM JET 2, MV. BATAM JET 3 pada tahun 2003, MV. BATAM JET 5 pada tahun 2004, dan MV. BATAM JET 6 pada tahun 2015.

Semakin banyaknya persaingan sarana dan prasarana pelayaran perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas kerja yang baik maka dapat mempertahankan perusahaan untuk dapat mencapai target usahanya. Ketika perusahaan terlalu fokus bersaing dengan perusahaan lain, kondisi dalam organisasi diperlakukan dengan cara yang tidak efektif. Salah satunya pemimpin tidak menyediakan waktu untuk tim dan tidak mau tahu dengan urusan dalam perusahaan karena merasa semua kegiatan dalam perusahaan sudah ditangani oleh setiap bagian sesuai kompetensi dan tugasnya. Selain dari hal Gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberi arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin adalah mengatur disiplin karyawan. Disiplin karyawan diharapkan tertata rapi seperti halnya para karyawan hadir dengan seragam yang telah ditentukan, kehadiran para karyawan sudah dijalani dengan aturan yang berlaku. Namun faktanya karyawan belum optimal ditempat kerja bahkan sering mengabaikan jam kerja yang telah ditentukan. Hal itu mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan yang dipatuhi karyawan.

Terdapat masalah dalam hal kurangnya pengembangan karir dimana ditandai dengan kurangnya kepedulian para karyawan akan kesuksesan pekerjaan yang dikarenakan kurangnya disiplin, kurang adanya kesempatan menunjukkan potensi diri menyebabkan

karyawan tidak bersemangat untuk berjuang untuk mencari solusi maupun informasi untuk hal yang kemungkinan menambah kualitas diri untuk menjenjangkan karirnya baik masa kini ataupun masa depan. Struktur organisasi yang sempit juga membuat karyawan merasa tidak ada ruang untuk dikembangkan karena tidak ada posisi maupun jabatan yang disasarkan untuk meningkatkan karirnya.

Adapun tabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera

Tahun	Produktivitas Kerja	Δ
2012	460873	-
2013	4607025	6152
2014	5000002	32977
2015	476001	24001
2016	452257	23744

Sumber: PT. Batam Bahari Sejahtera

Dari keterangan tabel diatas, disimpulkan bahwa realita produktivitas kerja pertahun mengalami peningkatan dari tahun 2012 hingga 2014, namun pada tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: (1).Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera? (2).Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera? (3).Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera? (4).Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera?

Tujuan dari diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1).Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera, (2).Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera, (3).Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera, (4). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Batam Bahari Sejahtera.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Purwanto (2006: 24), gaya kepemimpinan adalah suatu teknik atau cara bagaimana memengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006: 39), adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. *Telling*.
Kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
2. *Selling*.
Kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota.
3. *Participating*.
Kemampuan berpartisipasi dengan anggota.
4. *Delegating*.
Kemampuan medelegasikan dengan anggota.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disisi lain, menurut Handoko (2008: 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Sjafri dan Aida (2007: 122), disiplin adalah sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2012: 194), padadasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan Dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
6. Sanksi Hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Pengembangan Karir

Stone dalam Kadarisman (2012: 322) Pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang.

Handoko (2001) dalam Muhyi (2016: 63) menyatakan dimensi pengembangan karir adalah:

1. Exposure. Kemajuan karir ditentukan oleh exposure, berarti menjadi lebih terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karir lainnya
2. Permintaan berhenti. Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan di tempat lain sehingga dengan adanya permintaan berhenti tersebut yang bersangkutan berpindah tempat kerja. Berpindah-pindah tempat tersebut sementara bagi manajer profesional merupakan strategi karir mereka

3. Kesetiaan organisasional. Setiap pada organisasi dimana seseorang bertugas menentukan kemajuan karir bersangkutan
4. Mentor dan sponsor. Para mentor atau pembimbing karir bila berhasil membimbing karyawan atau pengembangan karirnya lebih lanjut, para mentor dapat menjadi sponsor mereka
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Hal ini terjadi apabila karyawan meningkatkan kemampuan, misalkan melalui program latihan, penambahan gelar, dan sebagainya. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal ataupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Torang (2013: 74) produktivitas adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) Produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hasibuan dalam Nugroho (2011: 68) ada tujuh indikator produktivitas, yaitu:

1. Pengetahuan
Seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Produktivitas
Sejauh mana tingkat produktivitas karyawan
3. Pengetahuan teknis karyawan
Pengetahuan teknis karyawan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan menyelesaikan
4. Sikap ketergantungan
Seberapa jauh karyawan tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Kebijakan
Kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya
6. Kemampuan
Kemampuan berkomunikasi baik sesama rekan maupun dengan atasannya.
7. Kepemimpinan
Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam produktivitas terutama bagi karyawan yang berbakat memimpin sekaligus memobilisasi dan membudaya kerja teman-temannya untuk bekerja lebih baik

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi literatur mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan, hasil beberapa penelitian terdahulu ternyata mempunyai perbedaan satu sama lain. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu. Berikut ini masing-masing ringkasan dari berbagai penelitian terdahulu.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
----	------------------	------------------------	------------------

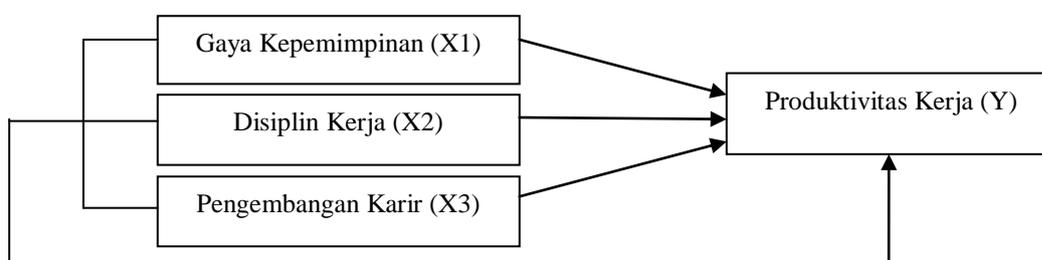
1	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN distribusi Jakarta raya. (Siti Zulfah, 2015)	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN distribusi Jakarta raya.
2	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Pos Indonesia (Abdurrahman, Sari, dan Suwarsi, 2014)	Variabel Independen: Pengembangan Karir Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan	Pengembangan Karir memiliki tingkat signifikan sebesar 0,443 yang artinya berpengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas karyawan di PT. Pos Indonesia.
3	Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya (Sasono dan Wardhana, 2015)	Variabel Independen: Motivasi Insentif Pengembangan Karir Variabel Dependen: Produktivitas karyawan	Motivasi, Insentif dan Pengembangan karir memiliki tingkat signifikan sebesar 0.05 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya
4	Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado (Katiandagho, et.al, 2014)	Variabel Independen: Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan Motivasi Variabel Dependen: Produktivitas	Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado.
5	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Hasanuddin Makassar (Wahyuningsih et al, 2013)	Variabel Independen: Disiplin Kerja Motivasi Kompetensi Variabel Dependen: Produktivitas karyawan	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Hasanuddin Makassar

Sumber: Peneliti, 2017

Kerangka Pemikiran

Menurut Rianse (2008: 85) kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan landasan teori.

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2017

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera.

- 2 Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera.
- 3 Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera.
- 4 Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas kuantitatif, yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel dimana dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di PT Batam Bahari Sejahtera.

Variabel Independen dan Dependen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009: 80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera sebanyak 186 orang. Metode penarikan sampel yang dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan populasi (N) 186 orang maka jumlah sampel didapatkan 127 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2008: 199).

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2008: 135).

Metode Analisis Data

Uji Validitas Data

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 Wibowo (2012: 35). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika nilai *correlated item total correlation* r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif maka item-item pada pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan teknik dari Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 Wibowo (2012: 53).

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61).

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sanusi (2011: 135), uji heteroskedastisitas menguji suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo 2012: 93).

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap variabel terikat : Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Batam Bahari Sejahtera. Adapun regresi linear dalam penelitian ini dapat dinotasikan sebagai berikut;

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

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel tergantung secara bersama-sama (Priyanto, 2011: 50). Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya dalam arti koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya Rpada tampilan *model summary*.

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyanto, 2011: 52).

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
2. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyanto, 2011: 51). Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah : 1. 1.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

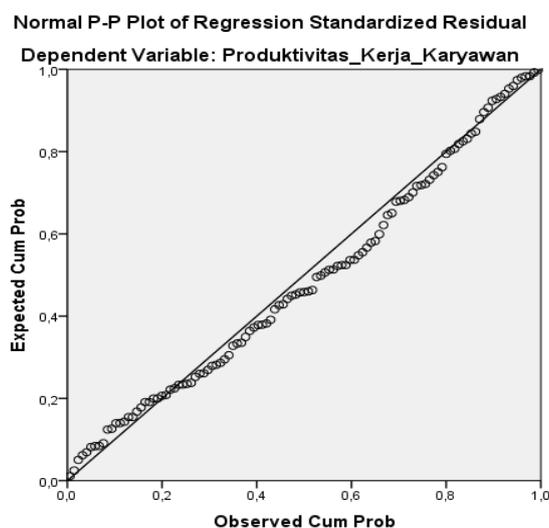
Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel 0,174 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,702 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 0,820 untuk variabel Disiplin Kerja (X2), dan 0,818 untuk variabel Pengembangan Karir (X3), nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach's alpha* 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian diolah, 2017

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah sebesar 1,391. Nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel sebesar 0,719. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Heteroskedastisitas

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05. Menurut hasil probabilitas atau taraf signifikansi masing-masing variabel bernilai 1,000 sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai yang lebih besar dari *alpha*.

Uji Pengaruh

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 17,053 + 0,415 X1 + 0,512 X1 + 0,221 X2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,053 memiliki arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki nilai 0, maka variabel produktivitas kerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 17,053
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah positif sebesar 0,415

dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel gaya kepemimpinan (X1), maka semakin tinggi nilai variabel produktivitas kerja karyawan. Jika variabel gaya kepemimpinan naik 1% atau 1 poin, maka variabel produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,415 atau 41,5%

- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah positif sebesar 0,512 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel disiplin kerja (X2), maka semakin tinggi nilai variabel produktivitas kerja karyawan. Jika variabel disiplin kerja naik 1% atau 1 poin, maka variabel produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,512 atau 51,2%
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir adalah positif sebesar 0,221 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel pengembangan karir (X3), maka semakin tinggi nilai variabel produktivitas kerja karyawan. Jika variabel pengembangan karir naik 1% atau 1 poin, maka variabel produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221 atau 22,1%

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,551	,539	2,77516

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Disiplin_Kerja, Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2017

Dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,539 atau 53,9%. Hal ini berarti variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 53,9 %, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Uji atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.053	1.758		9.699	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.415	.128	.259	3.252	.002
	Disiplin_Kerja	.512	.089	.451	5.750	.000
	Pengembangan_Karir	.221	.067	.276	3.295	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Disiplin_Kerja, Pengembangan_Karir						

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikatakan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai α 0,05, dan t hitung 3,252 lebih besar dari nilai t tabel 1,979. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**.
- 2) Untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikatakan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan t hitung 5,750 lebih besar dari nilai t tabel 1,979. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**.
- 3) Untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel pengembangan karir 0,001 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan t hitung 3,295 lebih besar dari nilai t tabel 1,979. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima**.

Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang ($m - 1$) dan dk penyebut ($N - 1$).

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.480	2	326.740	36.892	.000 ^b
	Residual	1098.236	124	8.857		
	Total	1751.717	126			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Disiplin_Kerja, Pengembangan_Karir

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2017

Untuk hipotesis 4 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan F hitung 36,892 lebih besar dari nilai F tabel 3,07. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat diterima**.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 3,252 (lebih besar dari nilai t tabel 1,979).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 5,750 (lebih besar dari nilai t tabel 1,979).

3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 3,295 lebih besar dari nilai t tabel (1,979).
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai F hitung sebesar 36,892 (lebih besar dari nilai F tabel 3,07).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management (for Management Resource)*. Penerbit Deepublish Grup CV Budi Utaman Yogyakarta.
- Ardansyah dan Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*. 16 (2): 153-162.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 2*. Penerbit Macanan Jaya Cemerlang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Kalesaran, Frans Hendrik., Mandey, Silvy L., Mekel Peggy A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Lingkungan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 2 (4): 1592-1602.
- Katiandagho, Christian, etc. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. 2 (3): 2303-1174.
- Kuswanto, Dedy. (2012). *Statistik Untuk Orang Awam & Pemula*. Penerbit Laskar Aksara Jakarta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. CV Pustaka Setia Bandung.
- Muhyi, Abdul Herman., Muttaqin, Zaenal., dan Nirmalasari, Healthy. (2016). *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Raih Asa Sukses Jakarta.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Kencana Predana Media Group Jakarta.
- Nugroho, Agung Adityo. (2011). *Budaya dan Produktivitas Organisasi*. Alfabeta Bandung.
- Priyanto, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Cetakan Pertama. Penerbit Mediakom Yogyakarta.
- Priyanto, Duwi. (2011). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Penerbit Gava Media Yogyakarta.
- Rianse, Usman dan Abdi. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta Bandung.
- Rivai, Veithzal dan dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi 2*. PT RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Rozalena, Agustin dan Dewi, Sri Komala. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan*. Raih Asa Sukses Jakarta.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat Jakarta.

- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya dan Produktivitas Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Fokusmedia Bandung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Public Service Yogyakarta.
- Sari, Annisa Rahmanita, Suwarsi, Sri., Abdurrahman, (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Pos. *Jurnal Unisba*. 12 (1): 125-129.
- Suparno dan Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai (Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Jurnal Paradigma*. 12 (1): 12-25.
- Sutermeister. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta Bandung.
- Wahyuningsih, Evy, etc. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar). *Jurnal Analisis*. 2 (1): 38 – 44.
- Wardhana, Indra., dan Sasono, Agus Dwi. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. 1 (2): 2442-4315.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gava Media Yogyakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Produktivitas*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Produktivitas*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wijaya, Toni. (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah dan Interpretasi Data*. Penerbit Cahaya Atma Pustaka Yogyakarta.