

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PT. AST INDONESIA

Atiek Kusdiana¹⁾, Leonardo Budi Hasiolan²⁾, Azis Fathoni³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Globalization resulted in any changes to the specific demands on the workforce as the mastery of new technologies, more stringent time, changing demands on the work and changes in work rules and others - others can lead to a situation that suppress workers concerned. Humans are always active and dominant role dalam every activity of public organizations and businesses, as humans become planners, perpetrators and determines the realization of objectives of public organizations and businesses .

Formulation of the problem is the effect the relationship of organizational climate on employee productivity PT. AST Indonesia, is the effect the relationship of career development on employee productivity PT. AST Indonesia, Is the relationship influence job satisfaction on employee productivity PT. AST Indonesia.

The results of the study results showed that the results of multiple linear regression analysis (SPSS output Version 20.0) shows Organizational climate variables t count equal to 2.933 with significance values for X1 regression coefficient of 0.004 or less than alpha of 0.05 (5%). Then the null hypothesis (H0) in this study refused and accept alternative hypothesis (Ha). So it can be concluded that the organizational climate and significant positive effect on labor productivity, meaning Climate Variables organization will be significant positive effect on labor productivity, career development variables tcount of 4,813 with significant value for X2 regression coefficient of 0.000 or less than 0.05 alpha (5 %). Then the null hypothesis (H0) in this study refused and accept alternative hypothesis (Ha). So it can be concluded that variable Career development and significant positive effect on work productivity, meaning that career development will affect labor productivity. Job Satisfaction variable t count equal to 2.168 with a significance value for X3 regression coefficient of 0.024 or greater than alpha of 0.05 (5%). Then the null hypothesis (H0) in this study received and reject the alternative hypothesis (Ha). So it can be concluded that job satisfaction has no effect and negatively affect work productivity, job satisfaction means does not affect labor productivity.

Key words: *Organizational Climate, career development, and job satisfaction, employee productivity.*

1 penulis

2 Pembimbing I

3 Pembimbing II

ABSTRAK

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam penguasaan teknologi baru, waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain – lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis..

Perumusan masalah Apakah pengaruh hubungan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AST Indonesia,Apakah pengaruh hubungan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AST Indonesia,Apakah pengaruh hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AST Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda (output SPSS Versi 20.0) menunjukkan variabel Iklim organisasi t_{hitung} sebesar 2,933 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X1 0,004 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, artinya Variabel Iklim organisasi akan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel Pengembangan karir t_{hitung} sebesar 4,813 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X2 0,000 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya Pengembangan karir akan mempengaruhi Produktivitas kerja . variabel Kepuasan Kerja t_{hitung} sebesar 2,168 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X3 0,024 atau lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan negatif terhadap produktivitas kerja, artinya Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan.

1 penulis
2 Pembimbing I
3 Pembimbing II

Kusdiana Atiek : Penaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. AST Indonesia

Page 2

I. Pendahuluan

Menurut Marwansyah (2009) untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada sumber daya manusia agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Rendahnya produktifitas kerja karyawan PT. AST Indonesia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Produktifitas Kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (Manusia dan material). Dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan.

A. Hipotesis Penelitian

“Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap produktivitas Karyawan PT. AST Indonesia”

Berdasarkan studi kasus yang telah adamenunjukkan bahwa iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh sangat positif terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Jika keadaan itu bisa terstruktur dengan baik maka akan tercipta persaingan dan kompetisi kerja yang bagus dan kondusif di PT. AST INDONESIA. Serta diselarskan dengan mekanisme perusahaan yang sudah berjalan, supaya meminimalisir terjadinya konflik internal perusahaan.

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan AST Indonesia.

Iklim organisasi berpengaruh positif bagi perusahaan karena organisasi perusahaan yang baik mampu mengontrol pola persaingan antar karyawan dengan

baik pula. Dan semuanya pasti akan mudah dikontrol oleh pemimpin perusahaan. Tetapi jika dalam suatu perusahaan iklim organisasinya tidak terstruktur dengan baik maka akan sering terjadi kekacauan antar karyawan yang berujung pada terjadinya sebuah konflik internal perusahaan yang bias membuat kerugian untuk karyawan pada umumnya dan perusahaan pada khususnya.

H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan AST Indonesia.

Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh positif bagi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Jika dalam sebuah perusahaan disediakan jenjang karir maka setiap karyawan dari posisi terendah sampai teratas akan saling bersaing untuk menjadi yang terbaik di setiap lini bagian perusahaan. Karena pada dasarnya peningkatan karir pastinya diikuti oleh peningkatan gaji serta tunjangan bagi karyawan. Disamping itu juga diikuti dengan hasrat ingin meningkatkan taraf kesejahteraan hidup setiap karyawan dan juga kenaikan harga setiap kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari pasti juga akan memicu kinerja karyawan untuk meningkatkan penghasilan dengan cara bekerja dengan lebih baik agar bias mendapatkan kenaikan jabatan yang diikuti kenaikan gaji dan tunjangan karyawan.

Tetapi setiap perusahaan juga harus mampu mengontrol kejadian tersebut, dalam hal ini menyangkut persaingan kerja agar tercipta persaingan kerja yang sehat dan adil. Karena apabila tidak tercipta persaingan yang sehat serta adil maka akan memicu terjadinya kesenjangan antar karyawan perusahaan dan selain itu bias memunculkan konflik antar karyawan. Disitulah harus ada control dari perusahaan yang bijaksana bagi setiap karyawan baik dari karyawan yang berada digolongan terendah sampai yang tertinggi dan juga tidak pandang bulu. Karena seringkali saudara atau kerabat yang ikut bekerja di perusahaan yang sama mendapat perlakuan yang berbeda dari karyawan yang lain, sedangkan prestasinya tidak lebih baik dari karyawan yang lain.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan AST Indonesia.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. AST Indonesia. Sebuah kepuasan kerja yang timbul akibat dari kinerja karyawan yang tekun serta jujur pasti akan sangat baik hasilnya. Karena apabila kinerja daripada karyawan tersebut tidak baik maka pastinya

tidak akan terjadinya suatu kepuasan kerja yang diharapkan oleh perusahaan pada umumnya dan khususnya bagi karyawan itu sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketercapaian sebuah kepuasan kerja pasti dari hasil kerja yang bagus pula. Dari hasil kerja yang bagus itulah akan menambah tingkat presentase kenaikan jabatan serta kenaikan gaji untuk karyawan itu sendiri. Jadi karyawan akan lebih bisa berfikir untuk memaksimalkan potensi kerja yang dimilikinya untuk bekerja dengan baik agar tercapai sebuah kepuasan kerja bagi dirinya sendiri dan perusahaan. Selain daripada itu, tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi dan baik akan sangat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan, serta sangat berpengaruh pada masa depan perusahaan itu sendiri.

H4 : Iklim Organisasi, Pengembangan karir,Kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AST Indonesia.

Dari hasil penjabaran diatas tadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. AST Indonesia. Karena dari semua sebab-sebab tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Untuk itu diperlukan sebuah pengelolaan perusahaan yang baik agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai dengan memuaskan, serta kesejahteraan dari karyawan yang bekerja juga ikut terjamin dan mengalami peningkatan dalam kehidupan. Satu sama lain pasti berpengaruh dalam segala hal yang menyangkut tentang produktivitas karyawan di PT. AST Indonesia.

B. Variabel Penelitian

Sekaran (2003: 34) mendefinisikan variabel sebagai apapun yang dapat membedakan dan menyebabkan perubahan nilai- nilai (*values*). Nilai – nilai tersebut dapat bervariasi pada satu objek yang sama untuk waktu yang berbeda atau dapat bervariasi untuk objek yang berbeda pada waktu yang sama. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (*dependent variable*) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*). Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dari peneliti sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif (Sekaran,2003) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja sedangkan

variabel bebasnya adalah Iklim organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja.

C. Operasional Variabel

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan, selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk memecahkan masalah.

D. Jenis Variabel yang digunakan:

1. Iklim Organisasi (X1)

Merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi. (Stringer, 2002).

Indikator :

- **X1.1** = Standarisasi
- **X1.2** = Merefleksikan perasaan diorganisasi
- **X1.3** = Tanggung jawab
- **X1.4** = Penghargaan
- **X1.5** = Dukungan

1. Pengembangan Karir (X2)

Secara eksternal, pengembangan karir dapat dipandang sebagai suatu pendekatan formal yang diambil organisasi guna memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan(Veitzhal Rivai, 2006)

Indikator :

- **X2.1** = Perencanaan Karir
- **X2.2** =Pengembangan Karir Individu
- **X2.3** = Pengembangan Karir Didukung Oleh SDM
- **X2.4** = Peran Umpan Balik
- **X2.5** = Ketrampilan Kerja

1. Kepuasan Kerja (X3)

Merupakan suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya.(Robbins2003)

Indikator :

- **X3.1** = Hubungan Baik Dilingkungan Kerja
- **X3.2** = Kemampuan Utilitas
- **X3.3** = Kebijakan Kesejahteraan
- **X3.4** = Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan
- **X3.5** = Besarnya Upah Dengan Beban Kerja

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah populasi karyawan PT. AST Indonesia
- e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 5%

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari kari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan – perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka. (Ranft, 2000)

$$n = \frac{1400}{1 + 1400(0,05)^2}$$

$$n = 175$$

Jadi jumlah minimal sampel yang diambil oleh peneliti adalah 175 Responden.

Indikator :

- **Y1.1** = Kuantitas Kerja
- **Y1.2** = Kualitas Kerja
- **Y1.3** = Ketepatan Waktu
- **Y1.4** = Keakuratan Pekerjaan
- **Y1.5** = Keandalan Pekerjaan

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dilakukan dengan cara metode angket (Kuesioner), yaitu pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban.

A. Populasi Dan Sample

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. (Suharsini Arikunto, 2010 :49)Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. AST Indonesia.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah sejumlah buku, karya ilmiah, dan dokumen/arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sample adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sekaran, 2003). Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan random sampling artinya mengambil sampel secara acak (random) dengan maksud agar setiap anggota populasi yang memenuhi karakteristik subjek penelitian, akan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Mengingat jumlah yang begitu besar, maka banyaknya sampel dihitung dengan menggunakan rumus dari Solvin yaitu:

1. **Editing**, yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi dengan lengkap atau belum.
2. **Coding**, yaitu proses pemberian kode tertentu sesuai dengan macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.
3. **Skoring**, yaitu proses pemberian nilai atau angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan pada pengujian hipotesa dengan menggunakan teori Likert.

- **Jawaban A** : Sangat Setuju (SS) (Skor=5)
- **Jawaban B** : Setuju (S) (Skor : 4)
- **Jawaban C** : Kurang Setuju (KS) (Skor=3)
- **Jawaban D** : Tidak Setuju (TS) (Skor:2)
- **Jawaban E** : Sangat Tidak Setuju (STS) (Skor:1)

4. Tabulasi

Yaitu pengelompokan data atas jawaban dengan teliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud tabel.

D. Teknik Analisa Data

1. Regresi Linear Berganda

Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Ghozali:2011). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen (Ghozali, 2011). Koefisien Regresi menunjukkan besarnya konstanta dan parameter dari setiap variabel independen dalam persamaan.

Formula model analisis regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

- Y** = Variabel Kinerja Pegawai
- a** = Konstanta
- β_1** = Koefisien Regresi X1 (Ilim organisasi)
- β_2** = Koefisien Regresi X2 (pengembangan karir)
- β_3** = Koefisien Regresi X3 (kepuasan kerja)
- X1** = Variabel Iklim Organisasi
- X2** = Variabel Pengembangan karir
- X3** = Variabel Kepuasan Kerja
- e** = error

2. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kualitas item – item pertanyaan dari kuesioner yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas dari item – item pertanyaan tersebut akan menentukan kualitas dari instrument penelitian, sehingga Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap instrument

penelitian (kuesioner) sangat penting untuk dilakukan Ghozali (2003) menyatakan bahwa suatu data penelitian tidak akan berguna bila instrument pengukuran yang digunakan tidak memiliki tingkat Validitas dan Reliabilitas tinggi.

• Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrument (Arikunto,2009:144). Dalam menentukan validitas suatu instrument semisal tes hasil belajar matematika bentuk uraian digunakan Product Moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

- r_{xy}** : Koefisien validitas
- N** : Banyaknya subjek
- X** : Nilai pembanding
- Y** : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

• Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas terhadap item – item pertanyaan dari kuesioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrument penelitian. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) dengan α hitung diatas 0,6 Ghozali(2003) menyatakan bahwa suatu instrument penelitian alpha hitung lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai pula.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model persamaan regresi yang baik dan benar – benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bisa sesuai dengan kaidah BLUES (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji terhadap linearitas penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

• Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah satu asumsi dasar analisa regresi berganda yaitu variabel – variabel independen dan dependen harus

berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali,2003).Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal, guna menguji normalitas data yakni dengan melihat normal *Probability Plot* yaitu membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*Hypothetical Distribution*). Selanjutnya guna melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P – Plot . Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh di sekitar garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas) atau tidak.Jika terjadi korelasi maka dapat dikatakan terkena gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel – variabel independen . Untuk menguji adanya gejala multikolinearitas dilakukan dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika perhitungan nilai VIF di bawah 10 % dan *tolerance* variabel bebas diatas 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2003)

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas . Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2003).Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Scatterplot* pada uji regresi yang telah dilakukan sebelumnya. Yang perlu diperhatikan dalam pengujian ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *Scatterplot*

dari variabel terikat ada tidaknya pola tertentu pada *Scatterplot* dari variabel terikat dimana jika tidak terbentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskeastisitas namun apabila terdapat pola tertentu maka terjadi Heteroskedastisitas pada data yang digunakan pada penelitian (Ghozali, 2003).

4. Pengujian Hipotesis

- **Uji Secara Parsial (Uji Signifikan t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas / independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat/ dependen (Ghozali,2011).

Urutan pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Produktivitas karyawan PT. AST Indonesia.

$H_a : \beta > 0$ Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Produktivitas karyawan PT. AST Indonesia.

- **Uji Secara Serentak**

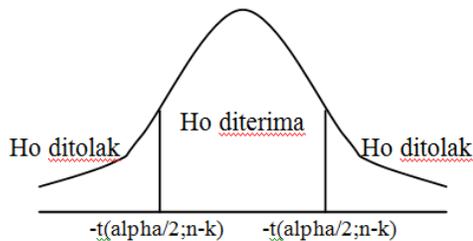
Menurut Uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama- sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

a) $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersama – sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen).

b) $H_0 : \text{tidak semua } b_i = 0$ (artinya belum terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama- sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik dengan kriteria pengambil keputusan sebagai berikut:

- Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak, pada derahad 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.

- Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a



5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen (variabel bebas) dalam menerangkan variabel dependen (variabel tergantung) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2003). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi tergantung semakin besar Nilai R^2 ini berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$.

DAFTAR PUSTAKA

Bianca, Audra. 2013. "Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karyawan". Skripsi. Untirta.

Masdiq, Ali Akbar. 2012. *Pengaruh Kepuasan Manusia*. Skripsi. Untag.

Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Ripeka Cipta.

Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Jakarta: Indeks.

Wahyuni, Endang Tri. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Madu Baru*. Skripsi. Yogyakarta.

Flippo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba: Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Progrsm SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. 2003. *Uji Validitas Dan Rehabilitas Dengan Program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Kinichi. 2010. *Pengertian Kepuasan*. Gramedia: Jakarta.

Marwansyah. 2009. *Dorongang Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.

Mondy R, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi 10*. Erlangga. Jakarta.

Ayudiarini, Natassia. 2014. *Pengaruh Motivasi*. Gramedia: Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Murai Kencana: Jakarta.

Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi . Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Indeks

Stringer. 2002. *Leadership And Organizational Climate*. Prentice Hall New Jersey.

Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Alfabeta Bandung.

Sekaran. 2003. *Metodologi Penelitian*. Rosdakarya: Bandung.

Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet 16*. Bumi Aksara: Jakarta

Timpe. 2000. Ciri-ciri Pegawai yang Produktif. Jakarta.

Umar, Husein. 2002. *Riset sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Keenam. SUN: Jakarta*.