



STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Nur Is Sagita, Syahrums Agung dan Ecin Kuraesin

nurissagita26@gmail.com, Syahrumsagung.17@gmail.com, ecin@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia dan integritas terhadap produktivitas pegawai pada PT. Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Berdasarkan statistik uji korelasi yang penulis lakukan, diperoleh hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,675 yang berarti hubungan sedang. Hasil dari Koefisien Determinasi diketahui bahwa pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai adalah sebesar 54,7% dengan Analisis Regresinya $Y = 3,322 + 0,675 X_1$. Karena $T_{hitung} = 7,615 > T_{tabel} = 2,00$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Strategi pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan terhadap Produktivitas pegawai (Y). Hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,512 yang berarti hubungan sangat kuat. Hasil dari Koefisien Determinasi yang diketahui bahwa pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Pegawai adalah sebesar 71,3% dengan Analisis Regresinya $Y = 2,330 + 0,512 X_2$. Karena $T_{hitung} = 10,931 > T_{tabel} = 2,00$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Integritas (X_2) dan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Hasil analisis Korelasi Sumber Daya manusia dan Integritas terhadap Produktivitas Pegawai sebesar 3,28 hal ini menunjukkan hubungannya sangat kuat. Hasil Koefisien Determinasi sebesar 71,5%. Persamaan regresinya $Y = 2,623 + 0,071 X_1 + 0,555 X_2$. Karena $F_{hitung} = 348,880 > F_{tabel} = 58,855$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Integritas (X_2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y).

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Integritas dan Produktivitas Pegawai.

Abstract

This study will discuss how much influence the strategy of developing human resources and integrity on employee productivity at PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX). This study used a survey method using primary data obtained from questionnaires and the sample in this study was 50 respondents. Based on the correlation test statistics that the author did, the results obtained from the correlation coefficient of 0.675, which means the relationship is medium. The results of the Determination Coefficient are known that the effect of the Strategy of Human Resource Development on Employee Productivity is 54.7% with Regression Analysis $Y = 3.322 + 0.675 X_1$. Because $T_{arithmetic} = 7.615 > T_{table} = 2.00$ then H_0 is rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between the human resource development strategy (X_1) and on employee productivity (Y). The results of the correlation coefficient of 0.512 which means that the relationship is very strong. The results of the Determination Coefficient are known that the effect of Integrity on Employee Productivity is 71.3% with Regression Analysis $Y = 2.330 + 0.512 X_2$. Because $T_{arithmetic} = 10.931 > T_{table} = 2.00$ then H_0 is rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between Integrity (X_2) and on Employee Productivity (Y). Correlation analysis results of Human Resources and Integrity of Employee Productivity of 3.28, this shows a very strong relationship. The coefficient of determination is 71.5%. The regression equation $Y = 2.623 + 0.071 X_1 + 0.555 X_2$. Because $F_{arithmetic} = 348,880 > F_{table} = 58,855$ then H_0 is rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between Human Resource Development (X_1) and Integrity (X_2) on Employee Productivity (Y).

Keywords: Human Resource Development, Integrity and Productivity of Employees.

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh dua faktor yakni sumber daya alam dan sumber

daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi dibandingkan dengan sumber daya alam maka sumber daya manusialah yang lebih

penting. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu negara tidak dilihat hanya dari sumber daya alamnya saja, karena indikator keberhasilan suatu negara ditentukan dengan sumber daya yang baik. Negara – negara yang potensial miskin sumber daya alamnya seperti negara Jepang, Singapura dan Korea, kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, dan kemajuan negara – negara tersebut dapat kita saksikan dewasa ini. Sebaliknya negara – negara yang kaya akan sumber daya alam dan kurang memperhatikan sumber daya manusia seperti negara Timur Tengah, maka kemajuannya kalah dengan negara – negara sebelumnya.

Kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu : pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. maka kualitas sumber daya manusia suatu bangsa dapat dilihat dari tingkat pendidikan, kesehatan dan ekonomi dari bangsa yang bersangkutan. Keberhasilan pencapaian program tersebut dirumuskan dalam satu indeks gabungan tentang sumber daya manusia yang disebut Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Apabila kita bicara pengembangan Sumber Daya Manusia secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber

daya manusia atau karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu lembaga atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan lembaga atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan disuatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Suatu departemen atau lembaga di masyarakat harus mempunyai visi, misi, dan tujuan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut maka harus merencanakan kegiatan-kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik. Dan ketika suatu lembaga ingin mengikuti perkembangan zaman, harus memiliki peralatan dan tenaga ahli yang mampu menunjang keberhasilan suatu lembaga. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau departemen di dalam masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar tercapai suatu hasil kerja yang optimal. Itulah perlunya suatu institusi mana pun memerlukan unit atau devisi atau departemen yang mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam suatu institusi atau lembaga karyawan tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor produksi seperti mesin, modal, atau bahan baku. Karyawan harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan

serta memberikan peran aktif menggunakan alat-alat yang ada. Tujuan perusahaan hanya akan dapat tercapai jika para karyawan bergairah berkerja mengerahkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan kepada yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja pada perusahaan. Perusahaan harus bisa memberikan balas jasa yang adil dan layak, serta memperlakukan karyawan dengan baik sebagaimana layaknya manusia. Perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja giat, mematuhi disiplin, serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini perusahaan dapat memperoleh labanya.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Agricon

- Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.
2. Bagaimana Integritas perusahaan terhadap Produktivitas Pegawai PT. Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.
3. Bagaimana Integritas pada PT. Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.
4. Bagaimana pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor, untuk mengetahui Integritas terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor, untuk mengetahui Integritas pegawai pada PT. Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Agricon

Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi atau titik tolak tambahan bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak lain yang ingin mempelajari pengembangan dan integritas sumber daya manusia.

II. Metodologi Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas terhadap Produktivitas Pegawai. Hal ini dilakukan untuk mengkaji indikator yang menunjukkan *Job Specialization*, indikator yang menunjukkan *Job Enlargement* dan indikator yang menunjukkan Efektivitas Kerja. juga dalam hal ini dikaji signifikansi dari pengaruh *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja. Lokasi penelitian adalah di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat. Yang dilakukan di Jl. Permata No. 1, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur, 13650. Penelitian ini dilakukan pada Bulan April 2018 sampai dengan bulan Juni 2018. Agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran mengenai konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel

yang dikaji dalam penelitian ini adalah : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Integritas (X_2) sebagai *independent variable* (variabel bebas), kemudian *dependent variable* (variabel terikat) adalah Produktivitas pegawai (Y). Dari variabel tersebut maka ditetapkan indikatornya, setelah itu membuat angket kuesioner sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan indikator tersebut dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang diperoleh dari angket dengan menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tersebut akan dijadikan item-item instrumen yang dapat dibuat pernyataan atau pertanyaan dalam skala Likert umumnya menggunakan 5 (lima) angka penilaian dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) Skor 5, Setuju (S) Skor 4, Kurang Setuju (KS) Skor 3, Tidak Setuju (TS) Skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1. Validitas dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai perubahan yang ingin diukur. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi ada objek penelitian. Uji Validitas dapat menggunakan teknik korelasi produk moment dengan melihat korelasi antar item pertanyaan jika $R_{hitung} > R_{tabel}$

pada nilai signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan valid sementara jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ pada signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan tidak valid. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program komputer. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dan Jika nilai *Alpha* $> 0,60$ maka reliabel.

III. Tinjauan Pustaka

Menurut Hasibuan (2006:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Sumarsono (2003:4) “Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi”.

Menurut Suprianto Mangkunegara (2003:50)

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi”.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2015:135)

“Pengintegrasian (*integration*) ialah fungsi operasional manajemen personalia yang terpenting, sulit, dan kompleks untuk merealisasikannya”. Metode-metode pengintegrasian yang kita kenal adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antarmanusia (Human Relation).
2. Motivasi (*motivation*).
3. Kepemimpinan (*Leadership*).
4. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
5. *Collective Bargaining*

Menurut Sedarmayanti (2001:57), “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (input)”. Menurut Sinungan (2001:17), “Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber

secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:11) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insan antara lain:

1. *Knowledge*

Pengetahuan (*knowledge*) sesungguhnya sebagai salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skills*

Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

3. *Abilities*

Abilities (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

4. *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sesuai dengan Sugiyono (2012:357) bahwa apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 50$ diperoleh r tabel = 0.275, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid dan ketika r hitung $<$ r tabel maka item adalah invalid. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handar jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, (2002). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi komputer. Tingkat reliabilitas suatu uji konstruk dapat dilihat dari hasil uji *statistic*.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2009:147), Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Kuesioner yang disebar sebanyak 50 responden yang terdiri dari 21 pernyataan, yang terdiri dari 7 item pernyataan untuk indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), 10 item untuk pernyataan indikator Integritas (X_2) dan 6 item untuk pernyataan Produktivitas Pegawai (Y).

Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Produktivitas Pegawai (Y)

Analisis Korelasi

analisis korelasi dari hasil aplikasi komputer diperoleh nilai korelasi sebesar 0,740. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Produktivitas Pegawai (Y) adalah kuat dan positif. Berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) = 0, maka produktivitas pegawai (Y) tetap sebesar 3,322. Koefisien X_1 = 0,675 ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai pada PT. Agricon Putra Citra Optima

(TERMINIX). Jika variabel pengembangan sumber daya manusia ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas pegawai akan bertambah sebesar 0,675.

Analisis Koefisien Determinan

Hasil koefisien determinan sebesar 0,547 atau (54,7%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai, dan selebihnya sebesar 45,3% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas.

Analisis Pengaruh Integritas (X_2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Analisis Korelasi

Berdasarkan Analisis korelasi dari hasil aplikasi komputer diperoleh nilai korelasi sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara integritas (X_2) dan produktivitas kerja (Y) adalah sangat kuat dan positif. Berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel integritas (X_2) = 0, maka produktivitas pegawai (Y) tetap sebesar 2,330. Koefisien X_2 = 0,512

ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai ditingkatkan sebesar satu maka produktivitas pegawai akan sebesar 0,512.

Analisis Koefisien Determinan

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinan sebesar 0,713 atau (71,3%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Integritas terhadap Produktivitas Pegawai, dan selebihnya sebesar 28,7% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Produktivitas Pegawai.

Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Integritas (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Analisis Korelasi

analisis korelasi dari hasil aplikasi komputer diperoleh nilai korelasi sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Integritas (X₂) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) adalah sangat kuat dan positif. Berarti apabila X₁ dan X₂ akan menyebabkan kenaikan Y.

Analisis Regresi

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) = 0 dan variabel Integritas (X₂) = 0, maka Produktivitas Pegawai (Y) tetap sebesar 2,623. Koefisien X₁ = 0,071 ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX). Jika variabel pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,071. Koefisien 2,623 ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Pegawai. Jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ditingkatkan sebesar satu satuan maka Pengembangan Sumber Daya Manusia bertambah sebesar 2,623.

Analisis Koefisien Determinan

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinan sebesar 0,715 atau (71,5%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai, dan selebihnya sebesar 38,5% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Produktivitas.

Uji Hipotesis Persial (Uji t)

Berdasarkan hasil Uji t, dapat diketahui bahwa t-hitung sebesar 7,615. Karna t tabel = 2,01 > t hitung 7,615 maka H_a ditolak. Maka,

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX). Berdasarkan pengujian bahwa nilai t -hitung 10,931. Karena t -tabel $2,01 > t$ -hitung = 10,931 maka H_0 ditolak, berarti pengaruh yang signifikan antara Integritas dan Produktivitas Pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas terhadap Produktivitas Pegawai. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan perhitungan aplikasi komputer dapat dilihat pada tabel bahwa f hitung = 58,855. Karena f -hitung = 58,855 $>$ f -tabel 2,87, maka H_0 diterima, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas secara bersama-sama terhadap Produktivitas Pegawai.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisa tentang “Strategi Pengembangan Sumber Daya

Manusia dan Integritas Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor” serta dukungan oleh teori-teori dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji korelasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil uji korelasi hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai sebesar 0,740. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara variabel X_1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dan variabel Y (Produktivitas Pegawai). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X_1 turun maka Y juga turun. Persamaan regresinya $Y = 3,322 + 0,675 X_1$ dimana 3,322 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Produktivitas) adalah 3,322. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,675 artinya jika X_1 naik maka satuan Y akan naik 0,675 satuan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,547 atau (54,7%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai, dan selebihnya

sebesar 45,3% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Produktivitas Pegawai. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (berada pada daerah tolak H_0) berarti bahwa $7,615 > t\text{-tabel } 2,00$. Artinya uji hipotesis menghasilkan kesimpulan tolak H_0 dan terima H_a . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.

2. Hasil korelasi hubungan antara Integritas dengan Produktivitas Pegawai

Hasil uji korelasi hubungan antara Integritas terhadap Produktivitas Pegawai sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara variabel X_2 (Integritas) dan variabel Y (Produktivitas Pegawai). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X_2 turun maka Y juga turun. Persamaan regresinya $Y = 2,330 + 0,512 X_2$ dimana 2,330 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_2 (Integritas) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Produktivitas) adalah 2,330. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,512 artinya jika X_2 naik maka satuan Y akan naik 0,512 satuan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,713 atau (71,3%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Pengembangan

Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai, dan selebihnya sebesar 71,3% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Produktivitas Pegawai. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (berada pada daerah tolak H_0) berarti bahwa $10,931 > t\text{-tabel } 2,00$. Artinya uji hipotesis menghasilkan kesimpulan tolak H_0 dan terima H_a . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Integritas Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.

3. Hasil Korelasi Hubungan Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil uji korelasi hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas terhadap Produktivitas Pegawai sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Integritas (X_2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X_2 turun maka Y juga turun. Persamaan regresinya $Y = 2,623 + 0,071 + 0,555 X_1$, dimana 0,071 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) sama dengan nol, maka

besarnya variabel Y (Produktivitas) adalah 2,623. Nilai koefisien X_1 sebesar 1 0,07 artinya jika X_1 naik maka satuan Y akan naik 2,623 satuan. Variabel X_2 (Integritas) sebesar 0,555 ini berarti hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas adalah positif atau setiap kenaikan 1 skor X_2 sebesar 1 point akan meningkatkan Produktivitas Pegawai sebesar 0,555. Konstanta (a) = 2,623 ini menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) = 0 dan variabel Integritas (X_2) = 0, maka Produktivitas Pegawai (Y) tetap sebesar 2,623. Koefisien determinan sebesar 0,715 atau (71,5%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas pegawai, dan selebihnya sebesar 38,5% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Produktivitas Pegawai. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (berada pada daerah tolak H_0) berarti bahwa $10,931 > t\text{-tabel } 2,00$. Artinya uji hipotesis menghasilkan kesimpulan tolak H_0 dan terima H_a . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor.

Saran

Saran yang dapat diberikan atas hasil dan pembahasan dari kesimpulan mengenai “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor” adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai di PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor memiliki hubungan yang kuat. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya perusahaan dapat mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan kembali pengembangan sumber daya manusia agar Produktivitas Pegawai meningkat dan bertambah jauh lebih baik.
2. Integritas terhadap Produktivitas Pegawai di PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor memiliki hubungan yang sedang. Memperhatikan hal tersebut, diharapkan Integritas yang ada pada perusahaan lebih ditingkatkan kembali agar terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan pegawai sehingga pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi dalam bekerja.
3. Integritas pada PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor telah melakukan pengintegrasian

yang cukup baik, agar terciptanya Integritas yang baik dalam perusahaan pimpinan harus mampu memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai yang telah dikerjakan oleh pegawai agar dapat tercipta kerja sama dan saling menguntungkan antara perusahaan dan pegawai.

4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas

Terhadap Produktivitas Pegawai di PT.Agricon Putra Citra Optima (TERMINIX) Bogor adalah sedang. Dengan demikian pihak perusahaan harus membentuk karyawan yang baik dan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar lebih produktif.

VI. DaftarPustaka

- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Rosidah, A. T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*.
- Sinungan. (2001). *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*. CV. Bumi Aksara.

Sugiono, A. (2009). *Manajemen*

Keuangan Untuk Praktisi

Keuangan. PT. Grasindo.

Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi*

Manajemen Sumber Daya

Manusia dan Ketenagakerjaan.

Graha Ilmu.