



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PD SINAR MAS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

LENNI MARLINA SINAGA
1815310820

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD
.SINAR MAS

NAMA : LENNI MARLINA SINAGA
N.P.M : 1815310820
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 31 Agustus 2022



DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. H. YAHYA DISETUJUI KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Rahmat Hidayat, S.E., M.M.

Eli Delvi Yanti, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LENNI MARLINA SINAGA

NPM : 1815310820

Fakultas/ Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD SINAR MAS

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2022



LENNI MARLINA SINAGA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LENNI MARLINA SINAGA
Tempat / Tanggal Lahir : Lumban Julu / 01-01-2022
NPM : 1815310820
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : BARBULUAN 2

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 14 September 2022

Saya perbuat pernyataan



METRAL TEMPEL
10000
189301X56141520

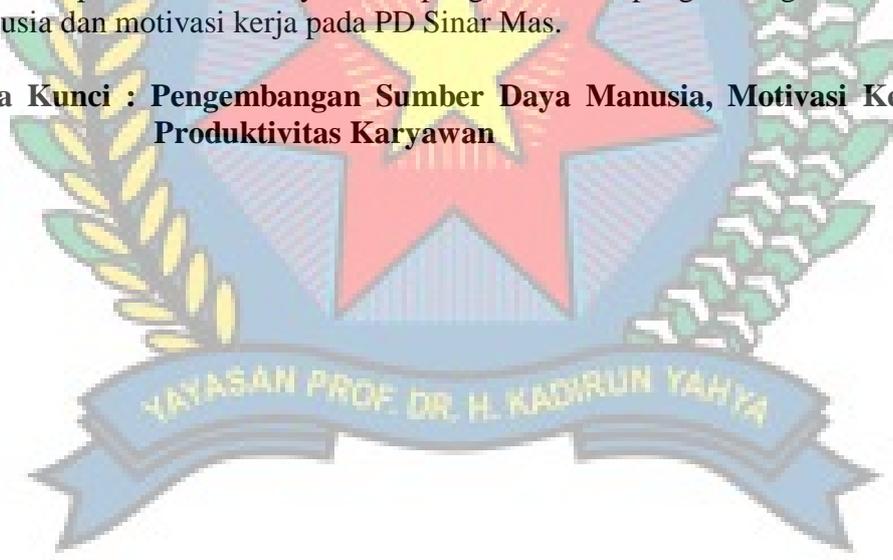
LENNI MARLINA SINAGA



Abstrak

Perusahaan harus bisa memiliki produktifitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan itu menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling dimana seluruh karyawan sebanyak 76 responden dijadikan sampel. Adapun teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja pada PD Sinar Mas.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan



Abstract

Companies must be able to have high and good productivity to meet the targets at the company that have been set. Good employee performance on an employee will be able to assist the company in meeting the targets set by the company, can help the company obtain a high profit, if the employee's performance decreases, it will be detrimental to the company. Therefore the company must be able to manage employees well so that employee performance. This study aims to determine the effect of human resource development and work motivation on employee productivity at PD Sinar Mas. Sampling in this study using total sampling where all employees as many as 76 respondents were used as samples. The data analysis technique of this research uses multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the development of human resources has an effect on employee productivity, work motivation has an effect on employee productivity. Simultaneously, employee productivity is influenced by the development of human resources and work motivation at PD Sinar Mas.

Keywords : Human Resource Development, Work Motivation and Employee Productivity



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc., M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M. M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Civitas Akademik atau Staff Pengajar yang membantu penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada PD Sinar Mas yang telah memberikan saya ijin untuk meneliti dan membantu saya hingga selesainya Skripsi saya ini.
8. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
9. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian Skripsil ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Agustus 2022
Penulis

Lenni Marlina Sinaga
NPM: 1815310820

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
1. Rumusan Masalah	7
2. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Uraian Teoritis	11
1. Produktivitas Karyawan.....	11
a. Pengertian Produktivitas Karyawan	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	12
c. Indikator Produktivitas Karyawan.....	15
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
c. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
d. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
e. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
3. Motivasi Kerja	22

a. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
c. Indikator Motivasi Kerja	25
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
G. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
a. Sejarah PD Sinar Mas.....	50
b. Visi dan Misi PD Sinar Mas.....	50
c. Struktur Organisasi PD Sinar Mas.....	51
2. Karakteristik Responden	54
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
c. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	55
3. Uji Instrumen Penelitian	56
a. Uji Validitas.....	56
b. Uji Reabilitas	57
4. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Heteroskedastisitas.....	60
c. Uji Multikolinearitas	62
5. Analisis Regresi Linear Berganda	63
6. Uji Hipotesis.....	64
a. Uji t.....	64
b. Uji F.....	65
7. Koefisien Determinasi.....	66
B. Pembahasan	67
1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan	67
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	

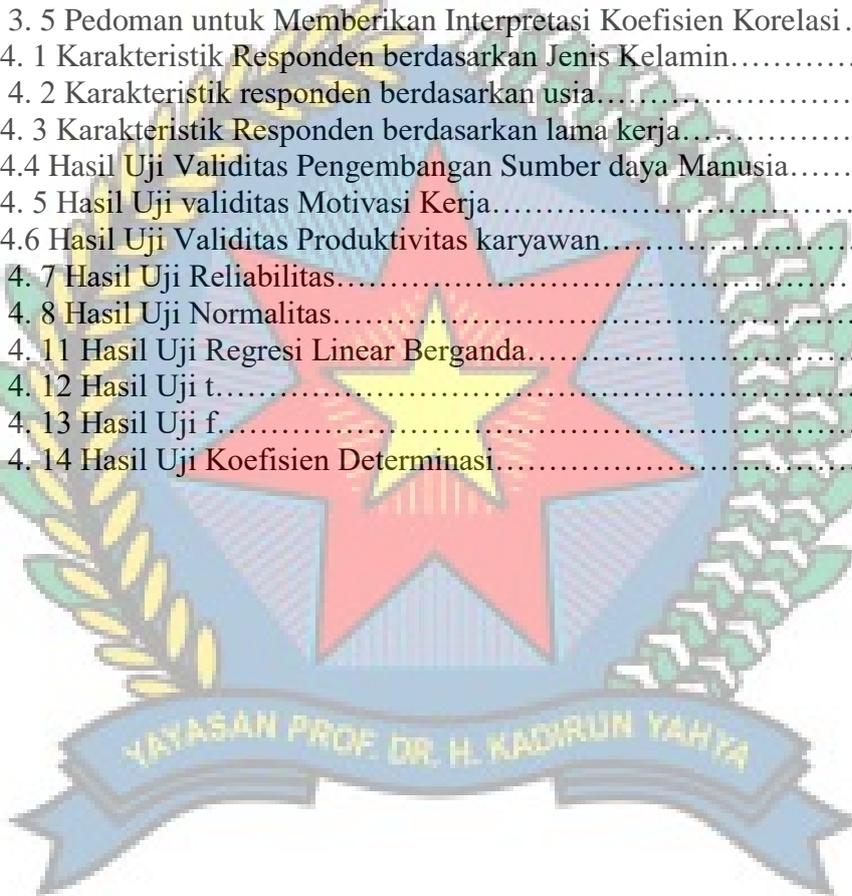
Karyawan.....	67
3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 rekapitulasi jumlah penjualan PD Sinar Mas	04
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PD Sinar Mas	34
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	37
Tabel 3. 4 Skala Likert	38
Tabel 3. 5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	56
Tabel4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan lama kerja.....	56
Tabel4.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber daya Manusia.....	57
Tabel4. 5 Hasil Uji validitas Motivasi Kerja.....	57
Tabel4.6 Hasil Uji Validitas Produktivitas karyawan.....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji f.....	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	34
Gambar4. 1 Struktur Organisasi PD Sinar Mas.....	51
Gambar4. 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	59
Gambar4. 3 Hasil Uji Normalitas Grafik Plot.....	60
Gambar 4. 4 Hasil Grafik Scatterplot.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden	77
Lampiran 3. Hasil Output SPSS.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sangat berkaitan erat dengan pengelolaan untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ingin dicapai. karyawan sebagai penggerak kiranya harus mendapatkan perhatian khusus oleh pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pembangunan Sumber Daya Manusia yang tinggi sebagai upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan sumber daya, ini merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Menurut T. Hani Handoko dalam Purnaya (2016:47) bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2016:61) bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai sumber daya atau riset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional untuk tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan keputusan dan praktik pada manajemen yang dapat berpengaruh secara langsung kepada sumber daya manusia dalam meningkatkan

efektivitasnya suatu organisasi, bertujuan untuk membrikan organisasi satuan kerja yang efektif.

Perusahaan harus dapat memiliki produktifitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan, membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan itu menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan.

Rendahnya produktivitas tenaga kerja menjadi issue utama pada bidang manajemen sumber daya manusia. Produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien sangat penting bagi perusahaan guna untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja adalah kata kunci untuk dapat mengejar ketertinggalan sehingga memaksimalkan produktivitas kerja karyawan menjadi tantangan bagi setiap perusahaan (Nkechi O 2013). Banyak studi empiris dan teoritis mengenai produktivitas kerja karyawan mengingat pentingnya untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada diperusahaan.

Salah satu perusahaan yaitu PD Sinar Mas yang bergerak dalam perdagangan. Pada perusahaan ini menunjukan bahwa produktivitas karyawan masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang sudah terealisasi tetapi belum mencapai target yang sudah ditentukan. Keadaan yang terjadi di PD Sinar Mas, utamanya tingkat produktivitas kerja pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukan optimal, masih adanya karyawan PD Sinar Mas yang masih belum mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya, serta produktivitas kerja karyawan tidak memiliki pengembangan dari waktu ke waktu. Salah satu perusahaan yaitu PD Sinar Mas yang bergerak dalam perdagangan. Pada perusahaan menunjukan bahwa produktivitas karyawan memang masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang sudah terealisasi tetapi penjualan belum mencapai target yang sudah ditentukan. Perusahaan telah merencanakan program-program seperti diadakanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Keadaan yang terjadi di PD Sinar Mas, utamanya tingkat produktivitas kerja pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukan optimal, masih adanya karyawan PD Sinar Mas yang masih belum mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya, serta produktivitas kerja karyawan tidak memiliki pengembangan dari waktu ke waktu. Berikut data rekapitulasi jumlah penjualan PD Sinar Mas:

Tabel 1.1**Rekapitulasi Jumlah Penjualan PD Sinar Mas tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Penjualan	Jumlah Sales
2017	5120 Set	40 karyawan
2018	5928 set	45 karyawan
2019	3363 set	38 karyawan
2020	3979 set	36 karyawan
2021	4010 set	37 karyawan

Dilihat dari Tabel 1.1 rekapitulasi jumlah penjualan PD Sinar Mas mengalami fluktuasi dikarenakan karyawan yang belum optimal produktivitasnya, kenaikan target produksi tidak diimbangi sumber daya manusia yang di hasilkan oleh PD Sinar Mas yang mengakibatkan tidak terpenuhinya target dan menurunnya produktivitas.

Tabel 1.2**Rekapitulasi Jumlah Absensi Karyawan PD Sinar Mas tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Sales	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Cuti	Terlambat
2017	40	24	15	18	15	84
2018	45	19	12	19	14	92
2019	38	21	11	11	17	88
2020	36	26	12	16	12	71
2021	37	22	16	18	17	96

Dilihat dari Tabel 1.2 rekapitulasi jumlah absensi karyawan PD Sinar Mas menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Dari data rekapitulasi absensi terlihat jumlah karyawan yang tidak hadir karena alasan sakit tetapi tidak dilengkapi dengan surat keterangan dokter lebih banyak dengan rata-rata 11-19 orang setiap bulannya dibandingkan dengan karyawan yang menyertakan surat keterangan dokter dengan rata-rata 5-7 orang setiap bulannya. Selain itu, dapat dilihat juga data yang menunjukkan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa memberikan alasan pada atasannya mencapai 4-6 orang setiap bulannya dan karyawan yang terlambat tanpa alasan mencapai rata-rata 19 orang setiap bulan. Hal ini mengganggu proses penjualan perusahaan yang mengakibatkan jumlah penjualan PD Sinar Mas tidak optimal padahal target perusahaan dari tahun ke tahun meningkat dan jika dibiarkan maka perusahaan akan mengalami kerugian akibat menurunnya produktivitas kerja ini serta mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:112) pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja, dan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang perusahaan inginkan. Pengembangan sumber daya manusia secara makro memiliki tujuan untuk mengembangkan kualitas agar mampu mengelola sumber daya

manusia sehingga bisa berguna terhadap kesejahteraan masyarakat yaitu melalui pendidikan. Untuk memperoleh produktivitas yang tinggi, maka dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia secara mikro harus mewujudkan upaya untuk dapat merencanakan, meningkatkan kemampuan dan keahlian serta dapat mengelola atau manajemen terhadap tenaga kerja.

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Upaya perusahaan untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, maka perlu adanya motivasi baik itu motivasi internal mau pun eksternal, menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu suatu aktivitas tertentu.

PD Sinar Mas mengadakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepada karyawan yang dimilikinya dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai demi kenyamanan karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, kegiatan dari perusahaan tersebut tentunya dengan harapan agar karyawan dapat bekerja secara baik dimasa sekarang dan masa yang akan datang sesuai kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan prestasi kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Maka untuk memperoleh karyawan tersebut, salah satunya yaitu dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan secara tepat dan terprogram yang diperlukan setiap saat bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan lama dalam perusahaan. Karyawan baru yang setiap saat ditarik oleh perusahaan membutuhkan pelatihan agar dapat menjalankan tugas yang sudah kewajibannya, sedangkan bagi karyawan lama mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugasnya sekarang, atau mereka ditugaskan sampai menempati jabatan baru. akan mendorong para para karyawan untuk bekerja lebih keras, hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas dan kewajibannya akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Maka jelaslah bahwa dalam setiap perusahaan peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Sorotan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet pengantiannya. Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik.

Yang tidak kalah pentingnya adalah produktivitas kerja dalam konteks pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Jika sumber daya yang dimiliki oleh tingkat pendidikan, pelatihan, suasana kerja, sikap

pemimpin, penguasaan teknologi dan kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan persepsi tenaga kerja tentang produktivitas pada perusahaan.

Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut, seperti mengadakan briefing dipagi hari sebelum melakukan pekerjaan Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Dari latar belakang permasalahan di atas serta dilandasi dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan dari masing-masing hasil. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan memiliki kemampuan yang masih rendah sehingga produktivitas belum maksimal
- b. Pelatihan yang diadakan perusahaan belum optimal sehingga kurang cakupannya karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar meningkatkan produktivitas karyawan.

C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas.
- b. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas.
- c. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan produktivitas kerja dan aspek yang mempengaruhinya yaitu pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja di mana data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuesioner serta pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun dilakukannya penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pada PD Sinar Mas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PD Sinar Mas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PD Sinar Mas.

2. Manfaat Penelitian

Sehingga penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi rujukan kepada pihak manajemen PD Sinar Mas dalam mengembangkan sumberdaya manusia melalui peningkatan produktivitas karyawan. Dan dapat memberikan masukan positif demi kelangsungan perusahaan agar meningkatkan produktivitas karyawan dan memperbaiki aspek-aspek yang mempengaruhinya.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat terhadap perkembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, memperluas bahan penelitian dan menjadi sumber referensi pada prodi manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, dan mampu memberikan kontribusi di bidang manajemen sumberdaya manusia.

d. Bagi Peneliti

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori motivasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya di lapangan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Sinaga pada tahun 2020 yang berjudul pengaruh variabel motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan

Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu motivasi dan pengalaman kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y).

- a. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 50 pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 76 pegawai.
- b. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2022.
- c. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT Trikarya Cemerlang Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PD Sinar Mas



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan dari pengertian para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan

3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Tingkat penghasilan/gaji
9. Kecanggihan teknologi yang digunakan

c. Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas.

Menurut Yusuf (2015:172) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Sutrisno (2017:121), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Tantangan untuk

membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan.

Pengembangan mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Dalam proses pengembangan, karier individu juga mungkin berkembang dan mendapatkan focus yang baru atau berbeda. (Menurut Notoatmodjo dalam Sukartaji 2016)

Program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016:69) mengemukakan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatankegiatan yang dilakukan oleh organisasi, perusahaan atau sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan sehubungan dengan tugas organisasi yang semakin meningkat.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sukartaji (2016) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, yang meliputi :
 - a. Visi Organisasi Setiap Visi dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pengembangan SDM. Sering kali visi menjadi bayangan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.
 - b. Misi Organisasi Setiap organisasi pasti mempunyai visi yang ingin dicapai, maka dari itu dibutuhkan misi yang tepat. Misi merupakan tahapan dalam pencapaian visi, misi memberikan arahan penting yang perlu dilakukan sehingga visi bisa tercapai.
 - c. Strategi Pencapaian Tujuan Strategi menggambarkan bagaimana secara oprasional misi yang telah dibuat dapat dilaksanakan, maka dari itu strategi yang baik perlu didukung oleh seluruh SDM yang ada.

- d. Sifat dan Jenis Kegiatan Sifat dan jenis kegiatan yang akan diterapkan sangat penting pengaruhnya bagi pengembangan SDM, karena karyawan yang bekerja di bidang oprasional tentu akan berbeda pekerjaannya dengan karyawan yang bekerja di bagian manajemen
- e. Teknologi yang digunakan Organisasi yang mampu dalam mendaya gunakan teknologi yang sedang berkembang secara bijak, maka organisasi tersebut akan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi waktu maupun tenaga yang di gunakan.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal ialah faktor yang berasal dari luar organisasi yang berpengaruh terhadap pengembangan SDM, yang menyangkut :

- a. Kebijakan Pemerintah Kebijakan pemerintah dalam membuat peraturan-peraturan merupakan arahan yang mesti dipertimbangkan karena kebijakan-kebijakan tersebut akan dapat mempengaruhi program pengembangan SDM dalam suatu organisasi.
- b. Sosio Budaya Masyarakat Dalam pemberian suatu pengembangan SDM, faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan karena seperti yang telah kita ketahui latar belakang sosio budaya masyarakat berbeda-beda, maka dari itu seorang manajer harus bisa

menyesuaikan dengan keadaan jenis pengembangan yang akan diberikan kepada karyawannya.

c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan Seiring dengan perkembangan zaman perkembangan ilmu pengetahuan sangat dinamis dan setiap organisasi harus bisa beradaptasi. Karyawan mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang.

d. Perkembangan Teknologi Seiring dengan perkembangan zaman perkembangan teknologi berkembang sangat pesat dan setiap organisasi harus bisa beradaptasi. Karyawan harus mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan teknologi yang akan terus berkembang.

Sedangkan menurut Rivai (2014:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

- a) Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
- b) Materi program yang dibutuhkan.
- c) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

c. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Hasibuan,2016:72)

a) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

b) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

d. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2014:229) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

- a) Untuk meningkatkan kuantitas output
- b) Untuk meningkatkan kualitas output
- c) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan

Sedangkan menurut Komarrudin (2016:134) tujuan utama pengembangan sumber daya manusia itu adalah melaksanakan

kegiatan pendidikan sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam artian dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing-masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Dengan demikian, kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

e. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Sukartaji (2016), :

1) Rotasi Unit Kerja

Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda supaya karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun

2) Latihan

instruksi pekerjaan Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung kepada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang

3) Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman untuk bekerja.

4) Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan

5) Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan dapat terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana langkah mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016: 141).

Menurut Mangkunegara (2019) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang mengarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*).

Menurut Vroom dalam Purwanto (2016: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2018: 66-67), kerja adalah

- 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
- 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, ,
- 3) moral pekerja atau pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
- 4) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang

Motivasi kerja ialah motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja ada terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru.

Menurut Purwanto (2016: 72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Dari beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2016: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang menurut Mankunegara (2019) antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Gaji Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2019:93) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.



B. Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian sebelumnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Sinaga (2020)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Secara parsial hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan nilai <i>Adjusted R Square</i> besar pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan pengalaman kerja terhadap perubahan variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
2	Rusminingsih (2020)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari koefisien regresi masing – masing variabel bebas, maka variabel pemberian kompensasi dan tunjangan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.
3	Liana (2020)	Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi	Analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk

		produktivitas kerja	meningkatkan produktivitas kerja, pegawai harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi sehingga produktivitas kerja dapat diperoleh secara optimal.
4	Indahyati dan Hendarti (2020)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pengrajin di Rumah Karawo	kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.
5	Dedipo dan Valentina Monoarva (2020)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.
6	Laksmiari (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan

			<p>terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung $9,256 > F$ tabel yaitu 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7% sedang sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.</p>
7	Putra dan Sobandi (2019)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening</p>	<p>Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. secara parsial motivasi kerja dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. pengujian hipotesis keempat</p>

			membuktikan bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi (intervening) hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
8	Saleh dan Utomo (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan Pegawai dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (2) kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (3) pengembangan karier berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (4) pendidikan dan pelatihan (Diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng
9	Akbar dkk (2018)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang

			Palembang. Diperoleh hasil bahwa variabel yang paling dominan adalah motivasi eksternal (X2), bahwa kondisi kerja, atasan yang baik, jaminan finansial dan sosial memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan
10	Andika dkk (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, kerja. pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa. kepuasan, kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

C. Kerangka Konseptual

Balitbangkes dalam Rusiadi (2015) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja

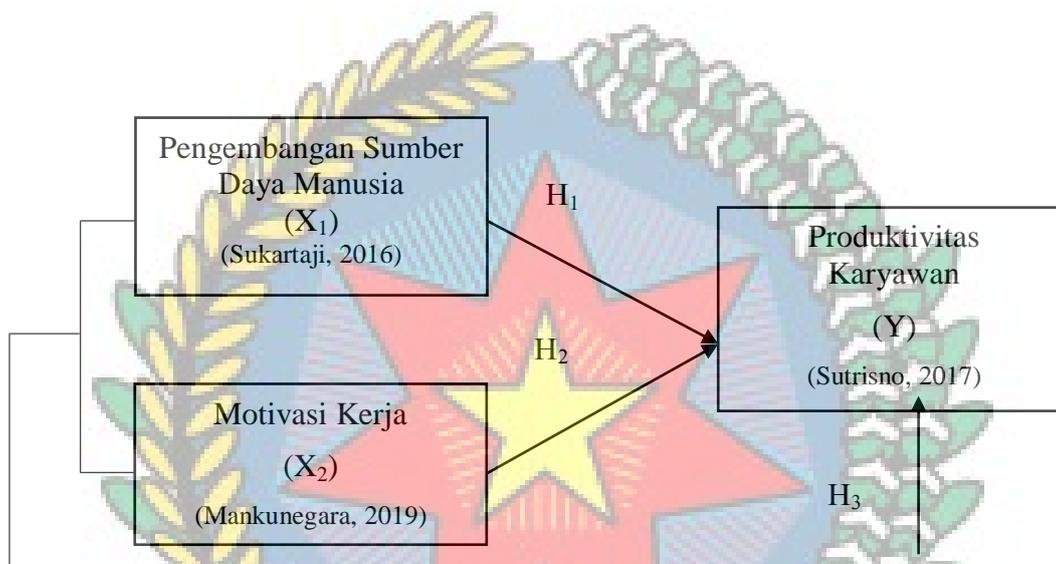
Adapun hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil produksinya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas kerja, untuk itu perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan karyawan itu sendiri, dimana perlu menciptakan sikap dan mental yang cocok untuk menghadapi hidup semakin bervariasi dan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa asil yang memuaskan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Adapun pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengembangan sumber daya manusia secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas

H₂ : Motivasi kerja secara Parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas

H₃: Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:78) menjelaskan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan paradigma asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PD Sinar Mas yang berlatar di Jalan Sei Asahan Nomor 60 Kel . Padang Bulan Selayang I, Kec. Medan Selayang.

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Januari 2022 sampai dengan selesai, berikut jadwal penelitian.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022				Ags 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																			
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penelitian Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											

No	Kegiatan	Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022				Ags 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5	Pengumpulan Data																				
6.	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Seminar Hasil																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

Sumber : Data diolah (2022)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:81) adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PD Sinar Mas yang berjumlah 76 orang karyawan. Berikut data jumlah karyawan di PD Sinar Mas:

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PD Sinar Mas

No.	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan
1	Bagian Gudang	3 orang
2	Supervisor	8 orang
3	Leader	8 orang
4	Driver	8 orang
5	Sales	39 orang
6	Admin	10 Orang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh.

Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 76 karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini berjenis data primer. Manullang dan Pakpahan (2014:92) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang dan Pakpahan (2014:92) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya adalah data primer. Sedangkan jenis data pada penelitian ini berdasarkan bentuknya adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau nominal. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah karyawan PD Sinar Mas. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:70) variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

1. Variabel Independen

Variabel bebas (*independen variabel*) merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan “variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus penelitian, variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat” (Chandrarini, 2017:63). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Produktivitas Karyawan (Y) (Sutrisno, 2017)	Kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert
2	Penegmbangan Sumber Daya Manusia (X ₁) (Sukartaji, 2016)	Sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja.	1. Rotasi Unit Kerja 2. Latihan 3. Magang 4. Pengarahan 5. Penugasan sementara	Likert
3	Motivasi Kerja (X ₂) (Mankunegara, 2019)	Motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Pengakuan Atas Kinerja 4. Pekerjaan yang menantang	Likert

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara/Observasi

Yaitu mengajukan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak kantor yang berhubungan dengan penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2017:121) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi profil, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

3. Kueisioner

Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada PD Sinar Mas berkaitan dengan kompensasi dan kemampuan untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel 3. 4 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
------------	-------

- Sangat setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang setuju (KS)	3
- Tidak setuju (TS)	2
- Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas.

G. Teknik Analisis Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data-data yang diperoleh sebelum dapat digunakan untuk menguji apakah layak untuk digunakan pengujian lebihlanjut.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:101) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Untuk

mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:101) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas ($>$) 0,6 maka instrument reliable (baik) dan begitu

juga sebaliknya jika nilai ($<$) 0,6 maka instrument tidak reliable (tidak baik).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang dilakukan adalah model yang terbaik, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:108) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:108) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:194) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji ini juga dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang dan Pakpahan (2014:194)

- 1) *Tolerance value* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 artinya variabel memiliki masalah multikolinieritas.

- 2) *Tolerance value* > 0,1 dan VIF <10 artinya variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:201) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak

didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser.

Manullang dan Pakpahan (2014:201) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Manullang dan Pakpahan, 2014:201)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_3$ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X_2 = Motivasi Kerja

e = *Error term*

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan secara parsial, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan secara simultan, dilakukan uji F, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (Y).

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:212) nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau

tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3. 5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Untuk menguji koefisiendeterminasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PD Sinar Mas

a. Sejarah PD Sinar Mas

PD Sinar Mas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang peralatan dapur dan peralatan rumah tangga. PD Sinar Mas sendiri menawarkan berbagai produk peralatan dapur dan peralatan rumah tangga seperti sendok, garpu, hanger, piring dan berbagai produk-produk lainnya. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan juga merupakan produk *stainless steel* sehingga dapat tahan lama digunakan oleh konsumen. PD Sinar Mas juga selalu memastikan produknya terjaga dengan baik saat diantarkan kepada konsumen baik dalam hal kualitas maupun penampilan dari produknya. PD Sinar Mas juga memasarkan produknya dalam jumlah yang banyak dimana konsumen dapat melakukan pemesanan langsung melalui telepon ataupun melakukan pemesanan saat karyawan datang melakukan kunjungan ke tempat konsumen. PD Sinar Mas berharap dengan memberikan pelayanan yang baik dapat mempertahankan konsumennya untuk terus melakukan pembelian.

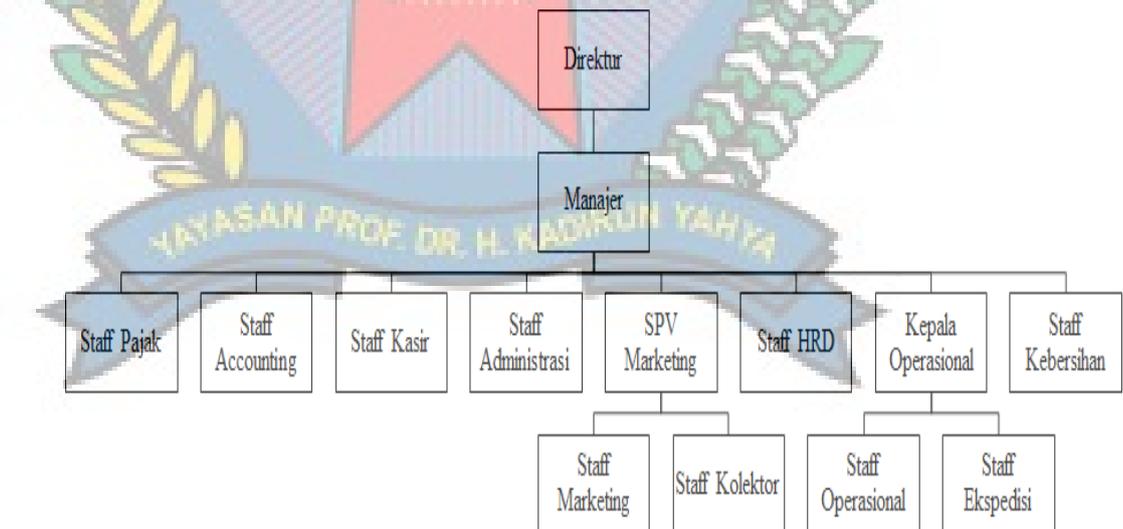
b. Visi dan Misi PD Sinar Mas

Visi PD Sinar Mas adalah menjadikan PD Sinar Mas sebagai penyedia produk kebutuhan masyarakat dengan kualitas produk terbaik dan pemberian pelayanan prima kepada seluruh konsumen.

Misi PD Sinar Mas adalah menyediakan produk berkualitas dengan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumen disertai dengan pemberian kesejahteraan bagi seluruh pemangku kepentingan.

c. Struktur Organisasi PD Sinar Mas

Struktur organisasi juga merupakan suatu gambaran yang skematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan, sehingga dengan adanya struktur organisasi dapat mencerminkan hubungan-hubungan kerja antar tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Dengan demikian, pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam struktur organisasi. Berikut merupakan struktur organisasi PD Sinar Mas:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PD Sinar Mas

Sumber : PD Sinar Mas, 2022

Berdasarkan pada gambar di atas, maka dapat dibuat uraian tugas pekerjaan dari struktur organisasi sebagai berikut:

1) Direktur

Membuat kebijakan perusahaan dan membuat kontrak dengan mitra usaha dalam hal pengadaan barang ataupun penjualan dalam jumlah yang besar serta membuat kebijakan berikutnya berdasarkan laporan dari manajer.

2) Manajer

Membuat laporan tahunan untuk direktur dan memastikan penjualan dapat sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh direktur serta memastikan juga melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

3) Staff Pajak

Ditugaskan dalam membuat laporan pajak ataupun mengeluarkan PPH dan PPN untuk keperluan dan kepentingan perusahaan.

4) Staff Accounting

Ditugaskan dalam melakukan pencatatan jurnal ataupun dokumentasi terhadap seluruh berkas perusahaan serta ditugaskan pula dalam melakukan pengecekan terhadap hutang piutang perusahaan.

5) Staff Kasir

Ditugaskan dalam menjaga arus keuangan perusahaan seperti pemasukan uang ataupun pengeluaran uang sesuai dengan arahan dari manajer serta ditugaskan juga dalam melakukan penyetoran terhadap uang ataupun pengambilan dana dari bank sesuai dengan

arahan dari manajer.

6) Staff Administrasi

Melakukan pencatatan terhadap seluruh aktivitas operasional perusahaan baik dari laporan penjualan, laporan pembelian dan berbagai laporan lainnya yang akan diberikan kepada manajer.

7) Staff HRD

Ditugaskan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon karyawan baru dalam mengisi kekosongan karyawan yang ada serta ditugaskan juga dalam menyediakan berbagai kebutuhan karyawan selama kegiatan operasional perusahaan berlangsung.

8) Kepala Operasional

Melaporkan jumlah persediaan barang ataupun produk yang ada digudang kepada manajer serta melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh aktivitas gudang baik saat adanya pembelian produk ataupun saat adanya penjualan produk.

9) Staff Marketing

Ditugaskan untuk memasarkan dan mempromosikan berbagai produk yang ditawarkan oleh perusahaan kepada konsumen dan bertanggung jawab dalam menjaga hubungan yang baik dengan para konsumen agar tetap melakukan pengambilan produk.

10) Staff Kolektor

Melakukan penagihan terhadap konsumen yang melakukan pembelian pada produk perusahaan secara kredit dan belum melakukan pembayaran pada perusahaan.

11. Staff Operasional

Melakukan pencatatan terhadap jumlah stok ataupun persediaan yang ada di gudang serta membuat laporan dokumentasi mengenai jumlah pemasukan dan pengeluaran barang yang akan diberikan kepada kepala operasional sebagai laporan dari persediaan yang ada di gudang selama sebulan.

12. Staff Ekspedisi

Mengantarkan dokumen yang telah disediakan kepada pihak eksternal seperti: konsumen, pihak mitra usaha ataupun berbagai tempat tujuan lainnya sesuai dengan arahan dari bagian yang mengirimkan dokumen.

13. Staff Kebersihan

Menjaga kebersihan lingkungan tempat bekerja, mulai dari membersihkan halaman, membersihkan lapangan, membersihkan setiap ruangan yang ada, serta membersihkan toilet. Staff kebersihan juga harus menjaga kerapian tempat bekerja.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data responden yaitu jenis kelamin, usia, dan masa kerja untuk dapat memberikan informasi detail perihal karakteristik responden. Berikut deskripsi dari setiap karakteristik responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender	Frekuensi	Persen (%)
Laki-Laki	44	58
Perempuan	32	42
Jumlah	76	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat terlihat mayoritas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berasal dari karyawan PD Sinar Mas, yaitu berjenis kelamin laki-laki (pria) sebanyak 44 orang dengan tingkat persentase sebesar 58%. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita ada sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase sebesar 42%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria usia. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen (%)
25-34 tahun	45	59
35-45 tahun	28	37
>45 tahun	3	4
Jumlah	76	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa mayoritas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berusia diantara 25 tahun s/d 34 tahun ada sebanyak 45 orang dengan tingkat persentase sebesar 59%, sedangkan responden dengan usia 35 tahun s/d 45 tahun ada sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase sebesar 37%, responden dengan usia >45 tahun ada sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria lama kerja. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persen (%)
<1 tahun	8	11
1-5 tahun	55	72
6-10 tahun	13	17
Jumlah	76	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mayoritas telah bekerja pada PD Sinar Mas selama 1-5 tahun yaitu ada sebanyak 55 orang dengan tingkat persentase sebesar 72%, sementara responden dengan masa kerja <1 tahun ada sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase sebesar 11%, responden yang telah bekerja dengan masa kerja 6-10 tahun ada sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 17%.

3. Hasil Analisis Data

Untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang tepat diperlukan analisis data yang benar. Sebelum data dianalisis maka terlebih dahulu dilakukan uji instrument, uji persyaratan analisis, yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linear dan uji hipotesis.

a. Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Cara untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak dapat diketahui dari nilai *corrected item-total correlation*, dimana apabila nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, namun sebaliknya jika nilai *corrected item-total correlation* $< 0,3$ maka dikatakan item tersebut kurang valid. Berikut hasil pengujian validitas dari item-item pernyataan yang terdapat dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Pengembangan SDM

	Item-Total Statistics		Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted		
Butir1	14.5000	8.947	.801	.759
Butir2	14.3947	11.335	.348	.885
Butir3	14.4079	8.965	.733	.779
Butir4	14.3289	10.864	.574	.824
Butir5	14.3684	9.249	.809	.760

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 yang merupakan output pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa pada variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki 5 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$ dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah terdapat pada item pernyataan 2 dengan nilai sebesar $0,348 > 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	11.0658	5.902	.552	.772
Butir2	11.0132	6.680	.495	.793
Butir3	11.0263	6.186	.633	.731
Butir4	10.9868	5.213	.756	.660

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 yang merupakan output pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja memiliki 4 item pernyataan, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,3 dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah terdapat pada item pernyataan 2 dengan nilai sebesar 0,495 > 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas Produktivitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	17.8816	11.039	.593	.767
Butir2	17.6974	10.241	.748	.730
Butir3	18.0526	12.451	.503	.788
Butir4	17.9474	11.731	.498	.788
Butir5	17.7105	9.728	.629	.761
Butir6	18.2105	12.408	.431	.801

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa pada variabel produktivitas memiliki 6 item pernyataan, dimana masing-masing

item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$ dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah terdapat pada item pernyataan 6 dengan nilai sebesar $0,431 > 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel produktivitas dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan ketelitian atau keakuratan dari suatu instrument pengukuran. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,60$. Adapun hasil uji realibilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel *reliability statistics* yang telah disajikan dala tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas Pengembangan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,839 > 0,6$, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel pengembangan sumber daya manusia

dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,794 > 0,6$, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Produktivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa variabel produktivitas memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,805 > 0,6$, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel produktivitas dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

b. Hasil Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif berfungsi untuk menganalisis atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel dan populasi, tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Pada statistik deskriptif akan

menggunakan cara-cara penyajian data dengan tabel biasa menggunakan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Berikut ini hasil statistik deskriptif yang telah disajikan dalam bentuk tabel di bawah:

Tabel 4.10
Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan SDM	76	10.00	25.00	18.0000	3.85054
Motivasi Kerja	76	9.00	20.00	14.6974	3.15814
Produktivitas	76	14.00	30.00	21.5000	3.95137
Valid N (listwise)	76				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan mengenai statistik deskriptif dari setiap variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia (X_1), motivasi kerja (X_2) dan produktivitas (Y) dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang. Pada variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai minimum sebesar 10 dengan nilai maksimum 25, sedangkan nilai rata-ratanya mencapai 18,0000 dengan standar deviasi sebesar 3,85054.

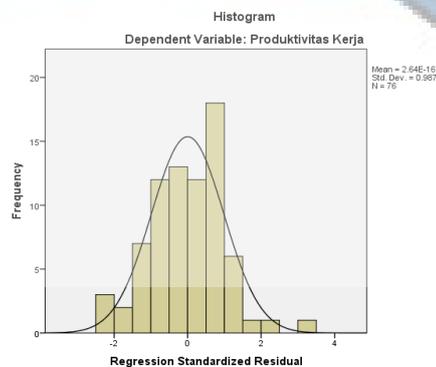
Sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 9 dengan nilai maksimum sebesar 20, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh mencapai 14,6974 dengan standar deviasi sebesar 3,15814. Variabel produktivitas memiliki nilai minimum sebesar 14 dengan nilai maksimum sebesar 30, sedangkan rata-rata yang diperoleh mencapai 21,5000 dengan standar deviasi sebesar 3,95137.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1) Hasil Uji Normalitas

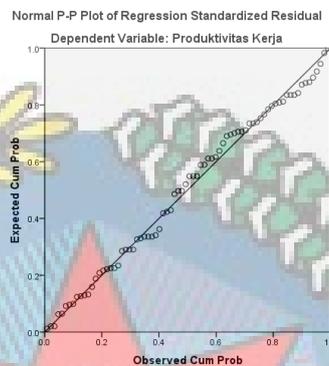
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian baik secara grafik maupun secara statistik. Pengujian normalitas data secara grafik menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*, sedangkan pengujian secara statistik menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS versi 24.0.



Gambar 4.2
Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian normalitas data menunjukkan gambar pada histogram di atas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Gambar 4.3
Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar 4.3, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada pengembangan sumber daya manusia (X_1), motivasi kerja (X_2), dan produktivitas (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

Sedangkan pengujian normalitas dengan Metode *statistic one sample Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual tersebut normal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74257459
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.056
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11, sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,050. Nilai *test statistic* sebesar 0,061 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,050 atau 5%. Atau nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,050 (0,200 > 0,050), maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas, namun sebaliknya jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0,1 maka terjadi Multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.503	1.950		
	Pengembangan SDM	.519	.085	.955	1.047
	Motivasi Kerja	.520	.104	.955	1.047

a. Dependent Variable: Produktivitas

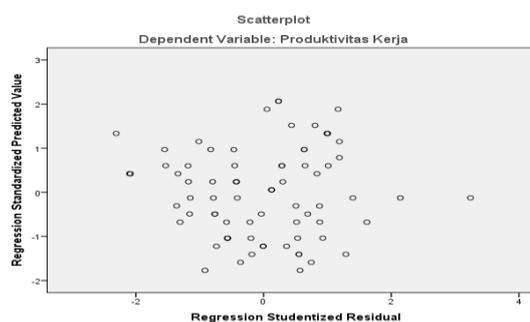
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat di atas bahwa angka VIF variabel independen adalah 1,047, yang berarti bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* variabel independen adalah 0,955, yang berarti bahwa nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.4
Scatter Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	4.503	1.950		2.309	.024
	Pengembangan SDM	.519	.085	.506	6.089	.000
	Motivasi Kerja	.520	.104	.416	5.004	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel pengembangan sumber daya manusia 0,519 untuk variabel motivasi kerja 0,520, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,503 + 0,519X_1 + 0,520X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Jika seluruh variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen atau dapat dikatakan variabel independen bernilai 0, maka variabel dependen akan tetap bernilai 4,503%.
- 2) Jika variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,519 satuan atau sebesar 51,9%, dengan ketentuan variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi.
- 3) Jika variabel motivasi kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,520 satuan atau sebesar 52%, dengan ketentuan variabel pengembangan sumber daya manusia tidak mempengaruhi.

e. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Koefisien Determinasi (R^2), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

1) Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan degree of freedom (df) $n - k$. Sehingga diperoleh nilai $df = 76 - 2 = 74$, sehingga dapat diketahui nilai t tabel pada $df = 74$ sebesar 1,66571. Berikut hasil pengujian parsial yang telah dilakukan:

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	4.503	1.950		2.309	.024
	Pengembangan SDM	.519	.085	.506	6.089	.000
	Motivasi Kerja	.520	.104	.416	5.004	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) sebesar 6,089 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan $sig < 0,05$, yaitu $6,089 > 1,66571$ dan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak, yakni variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan pada PD Sinar Mas.

Sementara untuk variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,004 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan $sig < 0,05$, yaitu $5,004 > 1,66571$ dan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yakni variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan pada PD Sinar Mas.

2) Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.871	2	303.436	39.266	.000 ^b
	Residual	564.129	73	7.728		
	Total	1171.000	75			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan SDM

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 39,266 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai F hitung ($39,266 > F$ tabel (3,12) dengan tingkat sig ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui prosentase yang ditimbulkan dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen

dengan melalui nilai *adjusted R square* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.505	2.77989

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel *output model summary*, diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,5% variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja. Sedangkan 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas. Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner yang dibagikan dan hasil analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan sumber daya manusia dan motivasi yang dihasilkan maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan.

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung ($6,089$) $>$ t tabel ($1,66571$) dengan nilai sig ($0,000$) $<$ $0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas, untuk itu perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan karyawan itu sendiri, dimana perlu menciptakan sikap dan mental yang cocok untuk menghadapi hidup semakin bervariasi dan meningkat. Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rusminingsih (2020), Putra dan Sobandi (2019), Dedipo dan Valentina Monoarva (2020), yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung ($5,004$) $>$ t tabel ($1,66571$) dengan nilai sig ($0,000$) $<$ $0,05$ yang berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa asil yang memuaskan. Individu yang memiliki kesempatan akan pengembangan karir akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang ati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Sinaga (2020), Laksmiari (2019), Saleh dan Utomo (2018), Andika dkk (2017), Liana (2020), dan Indahyati dan Hendarti (2020), yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PD Sinar Mas

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung (39,266) > F tabel (3,12) dengan nilai sig (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagaimana yang telah dibahas di dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung $(6,089) > t$ tabel $(1,66571)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PD Sinar Mas.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung $(5,004) > t$ tabel $(1,66571)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan pada PD Sinar Mas.
3. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai F hitung $(39,266) > F$ tabel $(3,12)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan pada PD Sinar Mas.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan sumber daya karyawan melalui pendidikan dan pelatihan di PD Sinar Mas perlu ditingkatkan dan direncanakan kembali secara matang agar pelaksanaan pengembangan SDM dapat semakin meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai motivasi kerja, disarankan bagi pihak perusahaan diharapkan dapat ikut membantu mendorong karyawan untuk menciptakan motivasi kerja yang baik untuk menjaga semangat dan perilaku positif seluruh bagian perusahaan dimana perusahaan di harapkan dapat membuat kebijakan yang lebih jelas dan tidak berubah-ubah tanpa membuat karyawan tertekan dalam bekerja serta menjaga kebijakan yang berhubungan tentang gaji dan kebijakan lainnya.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang telah ada, diharapkan perusahaan agar lebih dapat memperhatikan SDM yang dimiliki, dan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan orientasi karyawan untuk berupaya memberikan hasil yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki dan berakibat pada komitmen terhadap perusahaan, agar perusahaan tetap dapat menjaga kualitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Chandrarin, Grahita. 2017. Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: Salemba Empat.
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi, Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Manullang, Marihot & Manuntun Pakpahan, 2014, Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo. Yuwono, Sony, dkk. 2002
- Sastradipoera, Komaruddin. (2016). Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan. Bandung : Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tineke Evie Meggy, (2017). Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi, Jawa Timur: R.A.De.Rozarie,

- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Akbar, Jusmi., Ilyas, Gunawan Bata dan Azis, Mansur. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan Pegawai dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Yume : Journal of Management*. Vol .1, No.3
- Andika, Rindi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Universitas Pamcabudi*. Vol. 11., No.1
- Dedipo, Astian N dan Monoarfa, Valentina. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pengrajin di Rumah Karawo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 3., No.1
- Indahyati, Hanif Nur dan Hendarti, Yanita (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. Vol. 18., No.3
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Vol. 11., No.1
- Liana, Wendi. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*. Vol 1., No.1.
- Putra, Yohan Dwi dan Sobandi, Ade. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol 4., No.1
- Rusminingsih, Diah (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Cakra Guna Cipta Malang
- Saleh. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Journal of Economic Business*. Vol. 11., No.1
- Sinaga, Sarman. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Metadata*. Vol. 2., No.2
- Sukartaji, Endang (2016). pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kota semarang.