



**ANALISIS PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN KERJA  
DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT BHATINI  
MITRA JAYA DI KABUPATEN  
TANGERANG BANTEN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**Oleh :**

**LURIANDRA NADHIFA ZETARY  
NPM. 2125310418**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**JUDUL** : ANALISIS PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BHATINI MITRA JAYA DI KABUPATEN TANGERANG BANTEN

**NAMA** : LURIANDRA NADHIFA ZETARY  
**N.P.M** : 2125310418  
**FAKULTAS** : SOSIAL SAINS  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**TANGGAL KELULUSAN** : 26 Februari 2024

**DIKETAHUI**

**DEKAN**



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

**KETUA PROGRAM STUDI**



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

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

**PEMBIMBING I**



Juniarti, S.E., M.M.

**PEMBIMBING II**



Ahmad Azmi, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Luriandra Nadhifa Zetary  
NPM : 2125310418  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja  
Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Di  
Kabupaten Tangerang Banten

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil dari karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



**LURIANDRA NADHIFA ZETARY**  
**NPM. 2125310418**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Luriandra Nadhifa Zetary  
NPM : 2125310418  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja  
Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Di  
Kabupaten Tangerang Banten

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024



**LURIANDRA NADHIFA ZETARY**  
**NPM. 2125310418**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di kabupaten Tangerang Banten. PT Bhatini Mitra Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa service dan control valve serta jasa service general industri. Metode pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif berupa angka-angka dan analisis statistik menggunakan SPSS Versi 26. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT.Bhatini Mitra Jaya yang berjumlah 83 karyawan, sedangkan teknik penarikan sampel pada penelitian ini secara probability sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.101 > 1.99045$ ) dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.272 > 1.99045$ ) dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.632 > 1.99045$ ). Secara simultan pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $150.614 > 2.72$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan H1 diterima dan H0 ditolak. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 84.6% dan sisanya sebesar 15.4% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, Kualitas Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This research is aimed to analyze the influence of human resources, work training, and quality of labor toward the PT. Bhatini Mitra Jaya's employees work productivity in Tangerang, Banten regency. PT Bhatini Mitra Jaya is a company that offers industrial services, namely general and control valve service. Quantitative Descriptive method and approach are used for statistical analyzing of numbers via SPSS Version 26. Research population consists a total of 83 employees working at PT.Bhatini Mitra Jaya. Moreover, probability sampling is specifically done through saturated sampling, due to the total population lesser than 100 persons. The results show that the development of human resources has positive and significant partial impacts toward the employees' work productivity at the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,101 > 1,99045$ ); work training has positive and significant partial impacts toward employees' work productivity at the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,272 > 1,99045$ ); quality of labor has positive and significant partial impacts toward employees' work productivity at the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,632 > 1,99045$ ). Simultaneously, the development of human resources, work training, and quality of labor have positive and significant impacts toward the PT. Bhatini Mitra Jaya's employees work productivity at the value of  $f_{count} > f_{table}$  ( $150,614 > 2,72$ ). The research shows that partially and simultaneously,  $H_1$  is accepted, meanwhile  $H_0$  is denied. The values of coefficient of determination, thus have reached an amount of 84.6%, with a residual of 15.4% from other variables intentionally left out from the research.*

*Keywords : development of human resources, work training, quality of labor, employees' work productivity*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan kekuatan dan memberikan segala nikmat dan karunia sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Di Kabupaten Tangerang Banten”. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan 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 Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonnga, B.A., M.Sc.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Hj. Juniarti, S.E., M.M, Selaku Dosen Pembimbing I (satu) saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Azmi, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak H. Sri Hartono, S.E Selaku Pimpinan PT Bhatini Mitra Jaya Di Kabupaten Tangerang Banten.

7. Bapak/Ibu seluruh karyawan dan Staf PT. Bhatini Mitra Jaya.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengajaran serta bimbingan selama peneliti dibangku kuliah sampai dengan selesai.
9. Kedua orang tua peneliti yaitu Bapak Lucky Andri Rianto dan Ibu Sri Rahayu dan keluarga yang telah mendoakan, memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti-hentinya.
10. Kepada teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya pada peneliti yang berkonsentrasi pada sumber daya manusia.

Medan, Februari 2024  
Peneliti,

(Luriandra Nadhifa Zetary)  
NPM. 2125310418



# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	16
C. Rumusan Masalah .....	17
D. Tujuan Penelitian.....	18
E. Manfaat Penelitian .....	19
F. Keaslian Penelitian.....	20
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>22</b>
A. Landasan Teori .....	22
1. Produktivitas Kerja Karyawan .....	22
a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	22
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan .....	24
c. Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan .....	25
d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan .....	27
2. Pengembangan SDM.....	28
a. Pengertian Pengembangan SDM.....	28
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Pengembangan SDM .....	30
c. Manfaat Pengembangan SDM .....	32
d. Indikator Pengembangan SDM .....	35
3. Pelatihan Kerja .....	36
a. Pengertian Pelatihan Kerja .....	36
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Pelatihan Kerja .....	37
c. Manfaat Pelatihan Kerja .....	39
d. Indikator Pelatihan Kerja .....	41
4. Kualitas Kerja.....	43
a. Pengertian Kualitas Kerja.....	43
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kualitas Kerja .....	44
c. Manfaat Kualitas Kerja .....	46
d. Indikator Kualitas Kerja.....	48
B. Penelitian Terdahulu.....	49

C. Kerangka Konseptual .....	52
D. Hipotesis.....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	59
B. Lokasi Dan waktu Penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel .....	60
1. Populasi.....	60
2. Sampel.....	61
D. Sumber Data Penelitian.....	62
1. Data Primer .....	62
2. Data Sekunder .....	62
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	63
1. Variabel Penelitian .....	63
2. Definisi Operasional .....	63
F. Teknik Pengumpulan Data.....	64
1. Observasi.....	64
2. <i>Interview</i> (Wawancara) .....	65
3. Kuesioner (Angket).....	65
G. Skala Pengukuran.....	65
H. Teknik Analisis Data .....	66
1. Uji Kualitas Data.....	66
a. Uji Validitas .....	66
b. Uji Reliabilitas .....	67
2. Uji Asumsi Klasik .....	67
a. Uji Normalitas .....	67
b. Uji Multikolinearitas .....	68
c. Uji Heteroskedastisitas .....	69
3. Regresi Linier Berganda .....	70
4. Uji Hipotesis .....	71
a. Uji Parsial (Uji t) .....	71
b. Uji Simultan (Uji f) .....	72
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>74</b>
A. Hasil Penelitian .....	74
1. Sejarah Singkat PT. Bhatini Mitra Jaya.....	74
2. Visi Dan Misi PT. Bhatini Mitra Jaya .....	76
3. Struktur Organisasi PT. Bhatini Mitra Jaya.....	76
4. Karakteristik Responden.....	83
a. Karakteristik Berdasarkan Umur .....	84
b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	85
d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	86
5. Analisis Statistik Deskripsi.....	87
6. Deskripsi Variabel Penelitian .....	88
a. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	88
b. Variabel Pengembangan SDM (X1).....	96

c. Variabel Pelatihan Kerja (X2) .....	102
d. Variabel Kualitas Kerja (X3).....	109
B. Uji Kualitas Data .....	115
1. Uji Validitas.....	115
a. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	116
b. Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X1).....	117
c. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2) .....	118
d. Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X3).....	119
2. Uji Reliabilitas .....	119
C. Uji Asumsi Klasik .....	121
1. Uji Normalitas .....	121
a. Uji Histogram .....	121
b. Uji Probability Plot (P-Plot).....	122
c. Uji <i>Kolmogrof-Smirnov</i> (K-S).....	123
2. Uji Multikolinearitas .....	123
3. Uji Heteroskedastisitas.....	124
a. Gambar <i>Scatter Plot</i> .....	125
b. Uji <i>Glejser</i> .....	125
D. Hasil Analisis Data Penelitian.....	126
1. Model Penelitian .....	126
2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	128
3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f) .....	130
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	132
E. Pembahasan .....	133
1. Analisis Pengembangan SDM (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	133
2. Analisis Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	134
3. Analisis Kualitas Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	135
4. Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	136
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>138</b>
A. Kesimpulan .....	138
B. Saran .....	139
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>141</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>144</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023 .....	6
Tabel 1.2	Data Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023 .....	7
Tabel 1.3	Data Pengukuran Dalam Pengembangan SDM Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2021-2023.....	9
Tabel 1.4	Data Penilaian Pengembangan SDM Berdasarkan Pengukuran Kerja Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2021-2023 .....	10
Tabel 1.5	Data Pengukuran Pelatihan Kerja Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023 .....	13
Tabel 1.6	Data Penilaian Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023 .....	14
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	49
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	60
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Pada Kantor PT. Bhatini Mitra Jaya .....	61
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	63
Tabel 3.4	Skala <i>Likert</i> .....	66
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	84
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	86
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik .....	87
Tabel 4.6	Pernyataan Y.1 .....	88
Tabel 4.7	Pernyataan Y.2 .....	89
Tabel 4.8	Pernyataan Y.3 .....	90
Tabel 4.9	Pernyataan Y.4 .....	91
Tabel 4.10	Pernyataan Y.5 .....	91
Tabel 4.11	Pernyataan Y.6 .....	92
Tabel 4.12	Pernyataan Y.7 .....	93
Tabel 4.13	Pernyataan Y.8 .....	94
Tabel 4.14	Pernyataan Y.9 .....	94
Tabel 4.15	Pernyataan Y.10 .....	95
Tabel 4.16	Pernyataan X1.1 .....	96
Tabel 4.17	Pernyataan X1.2 .....	97

Tabel 4.18	Pernyataan X1.3 .....	98
Tabel 4.19	Pernyataan X1.4 .....	98
Tabel 4.20	Pernyataan X1.5 .....	99
Tabel 4.21	Pernyataan X1.6 .....	100
Tabel 4.22	Pernyataan X1.7 .....	100
Tabel 4.23	Pernyataan X1.8 .....	101
Tabel 4.24	Pernyataan X2.1 .....	102
Tabel 4.25	Pernyataan X2.2 .....	103
Tabel 4.26	Pernyataan X2.3 .....	104
Tabel 4.27	Pernyataan X2.4 .....	104
Tabel 4.28	Pernyataan X2.5 .....	105
Tabel 4.29	Pernyataan X2.6 .....	106
Tabel 4.30	Pernyataan X2.7 .....	106
Tabel 4.31	Pernyataan X2.8 .....	107
Tabel 4.32	Pernyataan X2.9 .....	108
Tabel 4.33	Pernyataan X2.10 .....	108
Tabel 4.34	Pernyataan X3.1 .....	109
Tabel 4.35	Pernyataan X3.2 .....	110
Tabel 4.36	Pernyataan X3.3 .....	111
Tabel 4.37	Pernyataan X3.4 .....	111
Tabel 4.38	Pernyataan X3.5 .....	112
Tabel 4.39	Pernyataan X3.6 .....	113
Tabel 4.40	Pernyataan X3.7 .....	113
Tabel 4.41	Pernyataan X3.8 .....	114
Tabel 4.42	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	116
Tabel 4.43	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X1) .....	117
Tabel 4.44	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2) .....	118
Tabel 4.45	Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X3) .....	119
Tabel 4.46	Hasil Uji Reliabilitas .....	120
Tabel 4.47	Hasil Uji <i>Kolmogorof-Smirnov</i> (K-S) .....	123
Tabel 4.48	Hasil Uji Multikolinearitas .....	124
Tabel 4.49	Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan <i>Glejser</i> .....	126
Tabel 4.50	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda .....	126
Tabel 4.51	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	128
Tabel 4.52	Hasil Uji Simultan (Uji f) .....	131
Tabel 4.53	Hasil Koefisien Determinasi .....	132

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	57
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bhatini Mitra Jaya .....	77
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Scatter Plot</i> .....	125
Grafik 4.1	Hasil Uji <i>Histogram</i> .....	121
Grafik 4.2	Hasil Uji <i>Probability Plot</i> (P-Plot) .....	122

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	144
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup.....	150
Lampiran 3	Deskripsi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	151
Lampiran 4	Deskripsi Jawaban Variabel Pengembangan SDM (X1).....	153
Lampiran 5	Deskripsi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	155
Lampiran 6	Deskripsi Jawaban Variabel Kualitas Kerja (X3).....	157
Lampiran 7	Tabulasi Jawaban Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	159
Lampiran 8	Tabulasi Jawaban Pengembangan SDM (X1) .....	162
Lampiran 9	Tabulasi Jawaban Pelatihan Kerja (X2) .....	165
Lampiran 10	Tabulasi Jawaban Kualitas Kerja (X3).....	168
Lampiran 11	Uji Validitas Dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	171
Lampiran 12	Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengembangan SDM (X1) .....	173
Lampiran 13	Uji Validitas Dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2) .....	175
Lampiran 14	Uji Validitas Dan Reliabilitas Kualitas Kerja (X3).....	177
Lampiran 15	Uji Normalitas .....	178
Lampiran 16	Uji Multikolinearitas .....	180
Lampiran 17	Uji Heteroskedastisitas .....	181
Lampiran 18	Uji Hipotesis .....	182
Lampiran 19	Descriptive Statistics .....	183
Lampiran 20	Berita Acara Dosen Pembimbing I.....	184
Lampiran 21	Berita Acara Dosen Pembimbing II.....	185
Lampiran 22	Surat Izin Penelitian Dari UNPAB.....	186
Lampiran 23	Surat Izin Riset dari PT. Bhatini Mitra Jaya.....	187

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia industri dibidang barang maupun jasa sangat semakin maju pesat dikalangan masyarakat. Industri dibidang barang tentu akan berperan dalam memenuhi kebutuhan perekonomian dalam kehidupan masyarakat begitu juga dengan industri dibidang jasa yang tentu bersamaan dengan industri barang akan melengkapi cara penggunaannya atau pemakaiannya dalam kebutuhan hidup sehari-hari oleh masyarakat. Dalam hal ini seluruh masyarakat sangat membutuhkan alat bantu atau tenaga kerja dibidang jasa untuk dapat menuntun masyarakat dalam memenuhi penggunaan barang perekonomian untuk kehidupan sehari-hari.

Tingginya persaingan perusahaan-perusahaan industri yang berkembang di kota-kota besar tentu membuat para perusahaan mempersiapkan strategi pemasaran usahanya baik dalam bidang produksi barang maupun dalam pemasaran dibidang jasa. Untuk menjalankan strategi-strategi yang diinginkan pihak perusahaan tentu pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang aktif dalam menjalankan program-program kerja yang ditetapkan sebagai ketentuan sistem kerja yang harus dilaksanakan dengan baik sesuai aturan pihak perusahaan. Berjalannya sistem kerja perusahaan tentu adanya dukungan dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dapat membantu peningkatan dan kemajuan baik dari pendapatan perusahaan maupun dari meningkatnya sistem kerja yang diciptakan tentu adanya kinerja yang terlatih sesuai dengan arah



pengembangan atas kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Hingga perusahaan dapat meraih target penghasilan yang tinggi sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara bersama-sama baik antara pihak pimpinan perusahaan maupun para karyawan yang bekerja sebagai bagian penggerak kemajuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan pihak perusahaan baik dalam jangka waktu yang singkat maupun dalam jangka waktu yang panjang. Produktivitas kerja karyawan juga merupakan cara untuk mengukur efisiensi kerja karyawan baik dalam konteks ekonomi, arti produktivitas kerja karyawan adalah cara mengukur hasil yang berasal dari usaha yang dilakukan oleh karyawan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena produktivitas kerja bagian dari alat pengukur keberhasilan sistem yang diciptakan perusahaan yang dapat di jalankan karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan yang aktif dalam bekerja dan menjalankan sistem kerja perusahaan dengan fokus dan sungguh-sungguh tentu dapat meningkatkan penghasilan perusahaan, dapat meningkatkan sistem kerja menjadi berkualitas, dapat menjadikan perusahaan mampu untuk menyaingi perusahaan-perusahaan lain yang menjadi kompetitor perusahaan. Dalam hal ini pendapat yang sama diungkapkan oleh Sutrisno (2018) Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang

pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat memengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Menyikapi produktivitas kerja karyawan tersebut, pihak perusahaan perlu memperhatikan penggunaan sumber daya manusia serta pengembangannya sesuai dengan *skill* dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam sistem perusahaan tentu dapat menjaga kestabilan sistem kerja yang diciptakan perusahaan maupun dapat memudahkan program-program kerja yang direncanakan menjadi mudah dilaksanakan. Pengembangan sumber daya manusia tentu membutuhkan proses kerja yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rencana aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar sumber daya manusia tersebut dapat berproduktif dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat meraih tujuan perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan perubahan positif bagi setiap karyawan. Menurut Samsuddin (2018) pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pelatihan kerja juga merupakan suatu program yang dapat memengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja dilakukan pihak

perusahaan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan di saat pelaksanaan kerja. Pelatihan kerja juga bagian dari pembentukan karakter karyawan dalam bekerja serta pelatihan kerja bagian dari program-program kerja yang diciptakan pihak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik dalam menghadapi pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang berat maupun yang ringan. Dan pelatihan kerja diciptakan tentu memiliki tujuan untuk meningkatkan sistem kerja perusahaan melalui karyawan yang terampil dan terlatih dengan berbagai tantangan yang ada. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2020) bahwa pelatihan merupakan suatu pemberian pengetahuan baik dalam proses pendidikan jangka pendek yang sudah ditetapkan dengan tujuan untuk mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kualitas kerja juga bagian yang dapat memengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan yang memiliki nilai lebih dari hasil yang biasa di dapatkan. Kualitas kerja memiliki nilai atau harga yang tertentu dikalangan perusahaan yang berkembang. Kualitas kerja menjadi modal utama dalam peningkatan penghasilan perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan. Kualitas kerja dapat mengangkat harkat dan martabat perusahaan dalam

pencapaian kerja yang bernilai tinggi. Kualitas kerja dapat diraih melalui karyawan yang produktif dan aktif dalam pelaksanaan kerja. Menurut Hasibuan (2018) bahwa Penilaian kualitas kerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan perilaku dan kualitas kerja karyawan. Penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

PT Bhatini Mitra Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa service dan control valve serta jasa service general industri. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan tersebut sangat membutuhkan karyawan yang aktif dan berkompentensi khususnya di bidang jasa service dalam penggunaan produk valve. Perkembangan sistem perusahaan harus benar-benar di jaga dengan baik oleh karyawan. Namun seiring banyaknya tantangan bisnis perusahaan yang dapat menjadi penghambat atas kelancaran aktivitas sistem perusahaan. Pihak perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang disebabkan berkurangnya pelanggan yang membutuhkan jasa servive khususnya jasa service pada control valve. Hal ini tentu disebabkan banyaknya permasalahan-permasalahan yang harus diperhatikan pihak perusahaan pada sistem kerja karyawan baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan.

Permasalahan menurunnya produktivitas kerja karyawan tentu dapat menyebabkan menurunnya penghasilan yang didapatkan perusahaan.

Permasalahan ini tentu disebabkan beberapa hal yang terjadi. Kurangnya pelaksanaan sistem kerja yang tinggi untuk menyikapi pebisnis yang menjadi kompetitor perusahaan serta lambatnya tanggapan karyawan atas permasalahan yang dialami pelanggan sehingga pelanggan beralih kepada jasa service lain. Hal ini jika tidak ditanggapi oleh perusahaan, maka akan berdampak pada penghasilan dan perkembangan perusahaan untuk di masa depan nanti. Permasalahan menurunnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Data Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023**

<b>Pengukuran Kerja</b>	<b>Deskripsi</b>
Proses kerja	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.
Ketepatan waktu	Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan.
Kompetensi	Kemampuan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.
Partisipasi	Kemampuan dalam mendukung sistem kerja perusahaan baik secara personal maupun secara team kerja.
Pengambilan keputusan	Kemampuan dalam mengambil keputusan berdasarkan kondisi pekerjaan.
Hasil	Pencapaian target yang diinginkan perusahaan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan perusahaan.

*Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024*

Berdasarkan data pengukuran kerja karyawan tersebut pihak perusahaan melakukan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh, kepada seluruh divisi yang ada di dalam perusahaan tersebut guna memperbaiki sistem kerja perusahaan. Adapun penilaian produktivitas kerja karyawan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1.2 Data Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023**

Divisi	Jumlah Karyawan	Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja : Proses Kerja, Ketepatan Waktu, Kompetensi, Partisipasi, Pengambilan Keputusan, Hasil.			Persentase Yang Dihasilkan (%)
		Sangat Aktif	Aktif	Kurang Aktif	
Coor HSE - Administration - HSE Offiser	5	2	3	-	- Sangat Aktif 2.4% - Aktif 3.6%
Internal Control - Staff : Quality Control, Audit Internal, Document Control	4	1	3	-	- Sangat Aktif 1.2% - Aktif 3.6%
Fin & Acc Manager - Staff	5	1	3	1	- Sangat Aktif 1.2% - Aktif 3.6% - Kurang Aktif 1.2%
Manager Puschase - Administration - Staff	3	-	3	-	- Aktif 3.6%
Heard Of Warehouse - Administration - Staff	3	1	2	-	- Sangat Aktif 1.2% - Aktif 2.4%
Manager Genset - Ass. Genset - Marketing - Teknisi	7	3	3	1	- Sangat Aktif 3.6% - Aktif 3.6% - Kurang Aktif 1.2%
Tehcnical Manager - Ass. Tehcnical Manager - Supervisor - Administrations - Teknisi	37	8	27	2	- Sangat Aktif 9.6% - Aktif 32.5% - Kurang Aktif 2.4%
Marketing Manager - Coord Marketing - Staff - Administration	8	2	5	1	- Sangat Aktif 2.4% - Aktif 6% - Kurang Aktif 1.2%
Heard Of HRD - General Affair - Administration - Driver - Security - Office Boy/Girl	11	4	5	2	- Sangat Aktif 4.8% - Aktif 6% - Kurang Aktif 2.4%
Total	83	22	54	7	-

*Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024*

Penilaian produktivitas kerja karyawan berdasarkan pengukuran kerja yang telah dilakukan pihak perusahaan masih ada terdapat karyawan yang bekerja kurang aktif yang seharusnya poin penilaian kurang aktif tidak boleh ada lagi dalam sistem kerja perusahaan tersebut. Seperti pada Divisi Fin & Acc Manager masih ada karyawan yang bekerja mendapat nilai kurang aktif sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase sebesar 1.2% dan pada Divisi Manager Genset juga masih ada karyawan yang bekerja mendapat nilai kurang aktif sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase sebesar 1.2% dan pada Divisi Tehnical Manager juga masih ada karyawan yang bekerja mendapat nilai kurang aktif sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase sebesar 2.4% dan berikutnya Divisi Marketing Manager masih ada karyawan yang bekerja mendapat nilai kurang aktif sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase sebesar 1.2% dan selanjutnya Divisi Heard Of HRD masih ada karyawan yang bekerja mendapat nilai kurang aktif sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase sebesar 2.4%.

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat memengaruhi menurunnya produktivitas kerja karyawan jika salah dalam menempatkan tugas atau jabatan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Adapun permasalahan pada program pengembangan yang dilakukan perusahaan adalah lamanya evaluasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang kurang memiliki kompetensi kerja selain latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan serta lamanya pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan terhadap peningkatan karier karyawan disebabkan pihak perusahaan lebih fokus pada pencapaian target kerja yang dituju sehingga peningkatan karier karyawan kurang

diperhatikan yang pada akhirnya sistem kerja yang dilaksanakan menjadi lambat pergerakannya, hal tersebut tentu akan berdampak pada sistem kerja perusahaan untuk dimasa depan nantinya. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini.

**Tabel 1.3 Data Pengukuran Dalam Pengembangan SDM  
Pada PT Bhatini Mitra Jaya  
Tahun 2021-2023**

Pengukuran Pengembangan SDM	Deskripsi
Karyawan tetap perusahaan	Harus terdaftar secara resmi bahwa sudah menjadi tenaga kerja perusahaan dengan memiliki SK tenaga kerja perusahaan.
Bekerja minimal sudah mencapai 2 Tahun.	Sudah melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.
Syarat pendidikan yang sesuai	Latarbelakang pendidikan yang dimiliki minimal SMU kejuruan, Diploma-3 dan S-I juga S-II.
Memiliki prestasi dan <i>skill</i> dalam bekerja	Setiap tugas kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta dapat memberikan nilai lebih dari hasil yang dikerjakan kepada pihak perusahaan.
Bersedia ditempatkan bekerja dimana saja jika ada hal yang penting dalam peningkatan sistem perusahaan.	Kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai karyawan perusahaan guna menjaga kestabilan sistem kerja perusahaan dan kesuksesan perusahaan untuk masa depan.

*Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024*

Berdasarkan data pengukuran pengembangan SDM tersebut pihak perusahaan melakukan pengembangan karier setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan guna menghindari terjadinya *miss* komunikasi dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan. Namun pihak perusahaan sedikit lambat dalam menjalankan pengembangan sdm tersebut sehingga program pengembangan sdm dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang direncanakan perusahaan baik secara internal maupun secara eksternal perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.



**Tabel 1.4 Data Penilaian Pengembangan SDM Berdasarkan Pengukuran Kerja Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2021-2023**

Divisi	Jumlah Karyawan	Penilaian Pengembangan SDM Berdasarkan Pengukuran Kerja : Karyawan Tetap, Bekerja Minimal 2 Tahun, Syarat Pendidikan yang Sesuai, Memiliki Prestasi dan Skill, Bersedia Ditempatkan Bekerja Dimana Saja.			Deskripsi
		Pindah Naik	Tetap	Pindah Turun	
Coor HSE - Administration - HSE Offiser	5	-	5	-	- Waktu bekerja belum cukup 2 Tahun.
Internal Control - Staff : Quality Control, Audit Internal, Document Control	4	2	2	-	- Pindah dengan hasil prestasi. - Belum ada posisi yang tepat
Fin & Acc Manager - Staff	5	-	4	1	- Masa bekerja belum cukup 2 Tahun - Pindah memiliki kesalahan
Manager Puschase - Administration - Staff	3	-	3	-	- Kemampuan bekerja masih dalam penilaian
Heard Of Warehouse - Administration - Staff	3	-	3	-	- Kemampuan bekerja masih dalam penilaian
Manager Genset - Ass. Genset - Marketing - Teknisi	7	2	3	2	- Pindah naik keposisi satu peringkat. - Belum waktunya pindah - Pindah turun dari posisi yang lama.

Divisi	Jumlah Karyawan	Penilaian Pengembangan SDM Berdasarkan Pengukuran Kerja : Karyawan Tetap, Bekerja Minimal 2 Tahun, Syarat Pendidikan yang Sesuai, Memiliki Prestasi dan Skill, Bersedia Ditempatkan Bekerja Dimana Saja.			Deskripsi
		Pindah Naik	Tetap	Pindah Turun	
Tehnickal Manager - Ass. Tehnickal Manager - Supervisor - Administrations - Teknisi	37	3	30	4	- Pindah naik dengan hasil berprestasi - Belum waktunya pindah - Pindah memiliki kesalahan
Marketing Manager - Coord Marketing Staff. - Administration	8	-	7	1	- Belum ada posisi yang tepat dan belum waktunya pindah - Pindah tidak ada peningkatan
Heard Of HRD - General Affair - Administration - Driver - Security - Office Boy/Girl	11	2	9	-	- Pindah naik sesuai kemampuan - Masih dalam penilaian
Total	83	9	66	8	-

Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024

Berdasarkan penilaian dari program pengembangan SDM yang dilakukan pihak perusahaan terhadap seluruh karyawan yang bekerja pada masing-masing divisi masih belum maksimal terhadap perkembangan karier karyawan. Terlihat pada Divisi Internal Control pengembangan karyawan pindah dengan hasil berprestasi berjumlah 2 orang karyawan dan 2 orang karyawan lagi belum bisa pindah karena belum ada posisi dan pada Divisi Fin & Acc Manager pengembangan karyawan belum bisa pindah ada 4 orang karyawan karena

masa bekerja belum cukup 2 Tahun dan 1 orang karyawan pindah karena memiliki kesalahan dan berikutnya pada Divisi Manager Puschase pengembangan karyawan belum bisa pindah ada 3 orang karyawan karena kemampuan dalam bekerja masih dalam penilaian dan begitu juga pada Divisi Heard Of Warehouse pengembangan karyawan belum bisa pindah ada 3 orang karyawan karena kemampuan bekerja masih dalam penilaian dan pada Divisi Manager Genset pengembangan karyawan pindah naik keposisi satu peringkat ada 2 orang karyawan dan yang belum pindah ada 3 orang karyawan karena belum waktunya pindah dan 2 orang karyawan pindah turun dari posisi yang lama. Pada Divisi Tehnical Manager pengembangan karyawan pindah dengan hasil berprestasi ada 3 orang karyawan dan belum bisa pindah ada 30 orang karyawan karena belum waktunya pindah dan 4 orang karyawan pindah karena memiliki kesalahan dan selanjutnya Divisi Marketing Manager pengembangan karyawan belum ada posisi untuk pindah dan belum waktunya pindah ada 7 orang karyawan dan 1 orang karyawan pindah karena tidak ada peningkatan dan pada Divisi Heard Of HRD pengembangan karyawan pindah naik sesuai kemampuan ada 2 orang karyawan dan belum bisa pindah ada 9 orang karyawan karena masih dalam penilaian.

Pelatihan kerja juga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi menurun apabila salah dalam memberikan materi atau arah pemberian ilmu pengetahuan dalam pelatihan yang diprogramkan. Jika pemberian pelatihan kerja sesuai dengan sistem kerja yang dibutuhkan pihak perusahaan maka akan meraih hasil yang baik begitu juga sebaliknya jika salah dalam pemberian pelatihan kerja kepada karyawan maka tentu menghasilkan *miss*

komunikasi dalam pelaksanaan kerja oleh karyawan. Adapun permasalahan pelatihan kerja yang terjadi pada program yang direncanakan perusahaan terhadap karyawan adalah banyaknya karyawan yang tidak bisa mengikuti program pelatihan kerja pada waktu pelaksanaan pemberian pelatihan di adakan serta kurang fokusnya karyawan dalam mengikuti pelatihan dengan serius disebabkan tugas pekerjaan yang dikerjakannya masih banyak yang belum selesai karena jadwal pelatihan bersamaan dengan penyelesaian tugas dari perusahaan. Permasalahan ini dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini.

**Tabel 1.5 Data Pengukuran Pelatihan Kerja Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023**

<b>Pengukuran Pelatihan Kerja</b>	<b>Deskripsi</b>
Jenis Pelatihan	Diklat manajemen kearsipan Diklat manajemen persediaan Diklat penyusunan keuangan Diklat pengaturan <i>Cashflow</i> Diklat pengembangan jasa <i>service</i> Diklat pengembangan produk Diklat dasar-dasar audit Diklat audit operasional Diklat komunikasi efektif Diklat customer <i>service</i> Diklat pengadaan barang dan jasa Diklat <i>outbound</i>
Tujuan Pelatihan	Untuk meningkatkan nilai dan kompetensi kerja setiap karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.
Standar Pelatihan	Dilaksanakan minimal 2 kali dalam setahun atau pelatihan dilaksanakan dalam 6 bulam sekali.
Materi pelatihan	Pemberian materi sesuai dengan jenis pelatihan yang ditetapkan perusahaan.
Waktu pelaksanaan pelatihan	Batas waktu setiap mengerjakan tugas pelatihan harus dapat terpenuhi dengan tepat.

*Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024*

Berdasarkan data pengukuran pemberian pelatihan kerja yang dilakukan pihak perusahaan terhadap karyawan yang baru bekerja di perusahaan maupun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan. Pihak perusahaan melakukan penilaian kerja setelah diberikan pelatihan. Namun hasilnya belum

memenuhi standar karyawan yang diharapkan secara maksimal secara keseluruhan sehingga program pemberian pelatihan kerja harus lebih diperhatikan perusahaan untuk evaluasi kembali. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini.

**Tabel 1.6 Data Penilaian Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023**

Divisi	Jumlah Karyawan	Penilaian Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja : Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Standar Pelatihan, Materi Pelatihan, Waktu Pelaksanaan Pelatihan			Hasil Persentase (%)
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Coor HSE Administration HSE Offiser	5	-	5	-	Baik 6%
Internal Control Staff : Quality Control, Audit Internal, Document Control	4	3	1	-	Sangat Baik 3.6% Baik 1.2%
Fin & Acc Manager Staff	5	-	4	1	Baik 4.8% Kurang Baik 1.2%
Manager Puschase Administration Staff	3	-	3	-	Baik 3.6%
Heard Of Warehouse Administration Staff	3	1	2	-	Sangat Baik 1.2% Baik 2.4%
Manager Genset Ass. Genset Marketing Teknisi	7	2	4	1	Samgat Baik 2.4% Baik 4.8%
Tehnnical Manager Ass.Tehnnical Manager Supervisor Administrations. Teknisi	37	13	21	3	Sangat Baik 15.6% Baik 25.3% Kurang Baik 3.6%
Marketing Manager Coord Marketing Staff. Administration	8	2	4	2	Sangat Baik 2.4% Baik 4.8% Kurang Baik 2.4%

Divisi	Jumlah Karyawan	Penilaian Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja : Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Standar Pelatihan, Materi Pelatihan, Waktu Pelaksanaan Pelatihan			Hasil Persentase (%)
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Heard Of HRD General Affair Administration Driver Security Office Boy/Girl	11	4	5	2	Sangat Baik 4.8% Baik 6% Kurang Baik 2.4%
Total	83	25	49	9	-

*Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024*

Berdasarkan data pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan yang bekerja pada masing-masing divisi masih ada karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik yang seharusnya nilai kurang baik tidak boleh ada lagi pada hasil setelah mengikuti pelatihan. Hal tersebut dapat dilihat pada Divisi Fin & Acc Manager karyawan yang mengikuti pelatihan dan mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 1 orang karyawan dengan hasil persentase sebesar 1.2% dan pada Divisi Manager Genset karyawan yang mengikuti pelatihan dan mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 1 orang karyawan juga dengan hasil persentase sebesar 1.2% dan berikutnya pada Divisi Tehnical Manager karyawan yang mengikuti pelatihan dan mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 3 orang karyawan dengan hasil persentase sebesar 3.6% dan pada Divisi Marketing Manager karyawan yang mengikuti pelatihan dan mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 2 orang karyawan dengan hasil persentase sebesar 2.4% dan selanjutnya pada Divisi Heard Of HRD karyawan yang mengikuti pelatihan dan mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 2 orang karyawan dengan hasil persentase sebesar 2.4%.

Kualitas kerja juga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi menurun jika salah dalam menerapkan program kerja serta sistem kerja yang terlalu menyita waktu istirahatnya karyawan dan kurangnya perhatian antara pimpinan terhadap seluruh karyawan. Hal ini tentu menjadi pemicu utama terjadinya permasalahan-permasalahan pada kualitas kerja yang dihasilkan karyawan menjadi menurun. Menurunnya kualitas kerja karyawan disebabkan banyaknya perintah kerja terhadap tugas-tugas yang diberikan secara mendadak yang harus dikerjakan dengan cepat dan rapi membuat pekerjaan yang lama menjadi tertunda untuk diselesaikan serta kurangnya partisipasi antara pimpinan dengan bawahan dalam pengambilan keputusan penyelesaian pekerjaan yang rumit membuat karyawan selalu mendapat masalah. Jika permasalahan yang dialami karyawan terus-terusan terjadi tentu dapat memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Untuk itu pihak perusahaan harus melakukan evaluasi kembali pada setiap pemberian tugas kerja dan sistem kerja yang tidak membuat nyaman karyawan dalam bekerja.

Menyikapi beberapa permasalahan-permasalahan dari variabel-variabel yang diteliti dan telah dipaparkan di atas, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menetapkan dan memilih judul : “Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bhatini Mitra Jaya Di Kabupaten Tangerang Banten”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Indikasi latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Menurunnya produktivitas kerja karyawan terlihat dari kurangnya pelaksanaan sistem kerja yang tinggi dalam menyikapi pebisnis yang menjadi kompetitor perusahaan serta lambatnya tanggapan karyawan atas permasalahan yang dialami pelanggan.
2. Pengambilan keputusan yang kurang tepat dan lamanya evaluasi kerja atas peningkatan karier karyawan mengakibatkan sistem kerja perusahaan menjadi lambat pergerakannya.
3. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan jam kerja karyawan serta adanya tugas dadakan yang harus dikerjakan karyawan tentu mengakibatkan karyawan tidak bisa mengikuti pelatihan dengan tepat waktu dan tidak bisa fokus dalam menerima materi atau arahan pelatihan dengan baik.
4. Menurunnya kualitas kerja karyawan terlihat dari penerapan program kerja yang terlalu menyita waktu istirahat karyawan serta kurangnya perhatian antara pimpinan terhadap seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan penyelesaian pekerjaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka pokok permasalahan yang diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten ?



2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten ?
3. Apakah kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten ?
4. Apakah pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan seberapa besar pengaruh pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini dilakukan bagi yang terkait adalah, sebagai berikut :

##### 1. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Bagi program Studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains diharapkan dapat menjadi tambahan bahan referensi dan memberikan informasi tentang analisis pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisa pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

##### 3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan sekaligus menambah wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan analisis pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan terhadap peneliti-peneliti selanjutnya khususnya meneliti tentang analisis pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

### F. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dilakukan memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini. Adapun perbedaannya adalah, sebagai berikut :

#### 1. Peneliti Terdahulu

Nama	: Baso Sofyan
Judul	: “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”.
Tahun Penelitian	: ( 2015 )
Variabel Penelitian	:
Independent	: Pelatihan- $X_1$ dan Pengembangan SDM- $X_2$
Dependent	: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Populasi/Sampel	: 100 orang karyawan
Lokasi Penelitian	: Kantor Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Pusat PT. Semen Tonasa (Persero) yang Beralamat di Desa Biring Ere, Kecamatan

Bungoro, Kabupaten Pangkejeme Kepulauan.

Universitas : Muhammadiyah Makassar

## **2. Penelitian yang dilakukan pada saat ini**

Nama : Luriandra Nadhifa Zetary

Judul : “Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja  
Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. Bhatini Mitra Jaya Di  
Kabupaten Tangerang Banten”.

Tahun Penelitian : (2023)

Variabel Penelitian :

Independent : Pengembangan SDM-X<sub>1</sub>, Pelatihan Kerja-X<sub>2</sub>,  
Kualitas Kerja-X<sub>3</sub>

Dependent : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Populasi/Sampel : 83 Orang Karyawan

Lokasi Penelitian : PT Bhatini Mitra Jaya yang beralamatkan di Jalan  
Graha Teluk Jakarta No.88 Komplek Bumi Indah,  
Sukamantri, Pasar Kemis-Tangerang 15560.

Universitas : Pembangunan Panca Budi

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pihak perusahaan kepadanya baik dalam bentuk jasa maupun dalam bentuk barang yang dihasilkan melalui jangka waktu yang ditentukan. Produktivitas kerja karyawan juga merupakan suatu bentuk sikap yang dibuktikan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh dengan tujuan mencapai hasil kerja yang tinggi. Menurut Sunarsi (2018), bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja actual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya. Produktivitas dikaitkan dengan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2018) Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Berikutnya pendapat yang sama juga diungkapkan

oleh Wahyudi (2017), mengatakan bahwa produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan pertimbangan kemanfaatan sumber daya (bahan, teknologi, informasi dan kinerja manusia). Produktivitas kerja seorang pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan heterogen. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas organisasi harus melalui perencanaan dan pelaksanaan yang baik dan penuh tanggung jawab dari para pegawainya.

Menurut Darmadi (2018), mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai/karyawan bisa dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diinginkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas mempunyai dua dimensi, dimana yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan usaha membandingkan input dengan realisasi pemakaiannya atau bagaimana suatu pekerjaan dilakukan.

Indikasi dari beberapa pendapat yang diungkap oleh para ahli bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang diperoleh sesuai kemampuan kerja yang diberikan terhadap pencapaian target kerja yang ditetapkan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan pihak perusahaan.

### **b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah adanya keinginan yang kuat dalam diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, adanya sistem kerja yang mendukung kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Fasilitas yang dapat memudahkan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sunyoto (2017) mengatakan bahwa suatu faktor produktivitas manusia memiliki peran yang besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi antara lain ; pengetahuan (*Knowledge*), pelatihan (*Training*), keterampilan (*Skills*), kualitas kerja (*work quality*), kemampuan (*abilities*), pengembangan sdm, sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*).

Pendapat berikutnya diungkapkan oleh Kaswan (2017) yang mengatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

- 1) Produktivitas pekerja pengetahuan menuntut kita mengajukan pertanyaan, “Apa itu tugas?”
- 2) Tugas itu menuntut kita memberi tanggung jawab atas produktivitas pada pekerja pengetahuan itu sendiri. Pekerja pengetahuan harus mengelola dirinya sendiri sebagai bentuk

pengembangan sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan kerja perusahaan.

- 3) Inovasi berkelanjutan harus menjadi bagian dari pekerjaan, tugas dan tanggung jawab sebagai bentuk kemampuan atau *skill* yang dimiliki pekerja pengetahuan guna meningkatkan produktivitas kerja secara mandiri.
- 4) Pekerjaan pengetahuan menuntut belajar terus-menerus pada diri pekerja pengetahuan, sebagian dari bentuk pelatihan kerja pada diri pekerja pengetahuan.
- 5) Produktivitas pekerja pengetahuan bukan hanya berfokus pada masalah kuantitas output yang dihasilkan saja. Namun kualitas kerja juga sama pentingnya.
- 6) Terakhir, produktivitas pekerja pengetahuan menuntut bahwa pekerja pengetahuan harus dipandang dan diperlakukan sebagai “asset”, bukan “biaya” produktivitas pekerja pengetahuan menuntut bahwa pekerja pengetahuan ingin bekerja untuk organisasi lebih daripada untuk peluang.

### **c. Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan**

Manfaat yang dapat dihasilkan oleh produktivitas kerja karyawan adalah dapat memudahkan pelaksanaan semua program-program kerja maupun target kerja serta sasaran yang tuju sehingga dapat menghasilkan nilai yang baik tentu akan memberikan peningkatan pada karir yang dimiliki



karyawan maupun pihak perusahaan. Menurut Wibowo (2018), manfaat produktivitas adalah :

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konveksi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitasnya.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitasnya sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (productivity gap) yang ada diantara produktivitas yang diukur (actual productivity). Dalam hal mengidentivikasi atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antara organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk produktivitas organisasi pasa skala nasional maupun global.

- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- 8) Akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas yang terusmenerus.

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Indikator yang dapat digunakan dari produktivitas kerja karyawan adalah keinginan untuk maju, target yang sudah di tentukan, memiliki *skill* dan kompetensi, serta pengalaman kerja yang tinggi dan memiliki ilmu yang tinggi sesuai dengan pendidikan yang didapatkan. Menurut Sutrisno (2018), untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator adalah, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan bertampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2. Pengembangan SDM**

### **a. Pengertian Pengembangan SDM**

Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian dari program kerja yang wajib dilaksanakan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan, meningkatkan karir kerja karyawan serta meningkatkan sistem kerja perusahaan melalui pemilihan tenaga kerja yang

berkualitas dalam penyelesaian setiap jenis pekerjaan yang berat atau sulit untuk dikerjakan. Menurut Ferine dan Juniarti (2022) bahwa pengembangan SDM adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktifitas dalam bekerja. Untuk mengelola sumber daya tersebut perusahaan perlu melakukan akselerasi terhadap mereka yang salah satunya dengan cara pengembangan SDM dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sunyoto (2017) bahwa pengembangan SDM merupakan bagian dari suatu proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa yang akan datang atau pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kegiatan penentuan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

Menurut Syarif (2019) bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para karyawan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2018) bahwa pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan yang diinginkan pihak perusahaan

dengan tujuan karyawan dapat memberikan peningkatan sistem kerja yang diprogramkan.

Menurut Samsuddin (2018) pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari kegiatan yang dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maupun untuk meningkatkan hasil yang ditargetkan perusahaan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengembangan SDM**

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada sistem perusahaan adalah banyaknya tenaga kerja yang memiliki ketidak mampuan dalam penyelesaian tugas kerja yang diberikan pihak perusahaan kepadanya, adanya ketidak seseuaian latarbelakang pendidikan yang dimiliki tenaga kerja terhadap posisi jabatan yang diberikan, adanya pencapaian target kerja yang harus dilaksanakan dengan tepat waktu serta adanya bentuk penilaian performance karyawan dalam pelaksanaan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sunyoto (2017) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah, sebagai berikut :

1) Penentuan kebutuhan

Penentuan kebutuhan yang dimaksud adalah peningkatan karier dilakukan sesuai dengan rotasi yang diciptakan pihak perusahaan terhadap seluruh pemangku jabatan serta banyak program kerja yang harus dilaksanakan dengan tenaga yang berkompetensi.

2) Penentuan sasaran

Penentuan sasaran yang dimaksudkan adalah adanya pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dalam menghadapi perusahaan-perusahaan yang menjadi kompetitor.

3) Penetapan isi program

Penetapan isi program yang dimaksudkan adalah setiap kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan wajib di rencanakan dan di tentukan terlebih dahulu tentang arah dan tujuan program tersebut serta fungsinya bagi target kerja yang ditetapkan.

4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar

Identifikasi prinsip-prinsip belajar yang dimaksud adalah setiap karyawan wajib mempelajari jenis-jenis pekerjaan yang ada dalam sistem kerja perusahaan serta setiap karyawan yang menjadi anggota perusahaan wajib bekerja dengan kehati-hatian guna mendapatkan hasil yang maksimal.

5) Pelaksanaan program

Pelaksanaan program yang dimaksudkan adalah program-program kerja yang direncanakan dan sudah ditetapkan wajib dilaksanakan dengan baik dan tanggung jawab penuh.

6) Penilaian pelaksanaan program

Penilaian pelaksanaan program yang dimaksudkan adalah melakukan penyeleksian program-program kerja yang sudah dikerjakan dengan yang sebelumnya dan membandingkan hasilnya dan manfaatnya serta seberapa besar keuntungannya bagi perusahaan dan seberapa besar tingkat kegagalannya.

**c. Manfaat Pengembangan SDM**

Manfaat yang dapat diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia adalah dapat menjadikan karyawan yang memiliki prestasi sesuai skill dan kemampuan yang dimilikinya, dapat memudahkan semua program yang direncanakan terlaksana dengan mudah, dapat meningkatkan sistem kerja perusahaan menjadi maju pesat dan dapat menjadikan karyawan percaya diri akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada sehingga akan memberikan hasil yang positif untuk masa depan perusahaan tersebut. Menurut Samsuddin (2018) bahwa manfaat pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan adalah, sebagai berikut :

1) Meningkatkan kepuasan kerja para karyawan

Adalah bagian dari sikap pihak perusahaan dalam memperhatikan keinginan karyawan, khususnya pada karyawan yang berprestasi.

2) Pengurangan pemborosan

Adalah sikap pihak perusahaan dalam memenej keuangan kas guna menjaga kestabilan aktivitas kerja perusahaan dalam menghadapi masa depan.

3) Mengurangi ketidakhadiran pegawai

Adalah suatu bentuk penerapan kedisiplinan bagi karyawan yang suka mangkir dalm bekerja.

4) Memperbaiki metode dan sistem kerja

Adalah suatu program yang diciptakan guna menghindari adanya kecurangan dalam pelaksanaan kerja dan mengevaluasi sistem kerja yang lemah menjadi kuat.

5) Meningkatkan tingkat penghasilan

Adalah suatu penerapan kerja yang disiplin dan pencapaian target pendapatan perusahaan.

6) Mengurangi biaya-biaya lembur

Adalah suatu sikap yang wajib dilakukan perusahaan dalam meminimalisir biaya-biaya yang tidak perlu dikeluarkan.

7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin

Adalah dalam hal ini kegiatan yang dilakukan hendaknya melihat sejauh apa resiko dari pengurangan biaya pemeliharaan mesin-mesin produksi perusahaan. Jika resikonya tidak terlalu tinggi hendaknya biaya pemeliharaan mesin wajib disediakan akan tetapi jika biaya-biaya pemeliharaan mesin terlalu besar pihak perusahaan hendaknya mengambil sikap, apakah tetap mempertahankan mesin-



mesin tersebut atau menjual mesin tersebut dan membeli mesin yang baru.

8) Mengurangi keluhan pegawai

Adalah adanya sikap pemberian solusi alternatif bagi pelaksanaan tugas yang dikerjakan tidak tepat waktu serta pemberian insentif disaat adanya kerja pada jam tambahan.

9) Mengurangi kecelakaan kerja

Adalah bertujuan untuk menjaga kestabilan karyawan yang bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan pihak perusahaan.

10) Memperbaiki komunikasi

Adalah tujuan meningkatkan hubungan antara sesama karyawan dan antar karyawan terhadap atasan baik dalam internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan.

11) Meningkatkan pengetahuan pegawai

Adalah tujuan pemberian pelatihan kerja secara spesifik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan dengan memberikan pelatihan kerja secara bertahap.

12) Memperbaiki moral pegawai

Adalah dalam hal ini setiap karyawan yang menjadi anggota perusahaan wajib mengikuti naorma-norma yang ditetapkan perusahaan melalui peraturan kerja secara menyeluruh.

13) Menimbulkan kerja sama yang baik.

Adalah bentuk pengarahan yang diinginkan perusahaan kepada seluruh karyawan hendaknya bekerja dengan adanya saling membantu dan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit menjadi mudah.

**d. Indikator Pengembangan SDM**

Indikator yang dapat digunakan dari pengembangan sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja atau pun pengetahuan yang dimilikinya serta sikap dan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas kerja yang diselesaikannya dengan ketentuan pihak perusahaan. Menurut Samsuddin (2018) bahwa indikator pengembangan sumber daya manusia adalah, sebagai berikut :

1) Pengetahuan karyawan

Pengetahuan karyawan merupakan suatu kemampuan dan kompetensi yang dimiliki melalui pendidikan, serta pengalaman kerja.

2) Keterampilan karyawan

Keterampilan karyawan merupakan kemampuan kerja yang dimiliki melalui skill yang diterapkan menjadi sebuah seni dalam bekerja tetapi tidak ada dimiliki orang lain.

3) Sikap karyawan

Sikap karyawan merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan.

4) Tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan setiap karyawan dalam menerima perintah kerja yang diberikan perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **3. Pelatihan Kerja**

#### **a. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan bentuk pemberian praktik kerja secara singkat dengan uji coba pemahaman ilmu pengetahuan yang belum dimiliki karyawan serta melatih sikap yang bertanggung jawab terhadap semua jenis pekerjaan. Semuanya dilakukan bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang gambaran jenis-jenis pekerjaan yang akan diberikan disaat pelaksanaan tugas yang sesungguhnya. Menurut Widodo (2019) mendefenisikan ”pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan *standard*”.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dalam membantu pegawai

untuk memperoleh efektivitas dan pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Berikutnya pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) bahwa pelatihan merupakan suatu pemberian pengetahuan baik dalam proses pendidikan jangka pendek yang sudah ditetapkan dengan tujuan untuk mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Sunyoto (2017) pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja.

Menyikapi beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, bahwa pelatihan kerja merupakan bagian dari bentuk pemberian ilmu pengetahuan yang belum dimiliki karyawan dan bentuk pengarahan sikap dan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tujuan dapat melaksanakan setiap pekerjaan dengan jangka waktu yang ditentukan pihak perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan kerja adalah adanya jenis pekerjaan yang dikerjakan secara khusus, dan adanya kesesuaian pelaksanaan kerja dengan sistem yang ditetapkan perusahaan, serta adanya

tujuan untuk peningkatan kualitas kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2020) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan kerja adalah, sebagai berikut :

1) Adanya Pegawai Baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu memahami tujuan, aturan-aturan dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Begitu pula mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, baik dan tugasnya sesuai dengan pekerjaan.

2) Adanya Penemuan-Penemuan Baru

Menyikapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi moderns, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dari pada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Pegawai-pegawai yang akan menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya, misalnya penggunaan Komputer.

3) Analisis Jabatan

Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja untuk setiap jabatan dapat ditentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan.

4) Tes Psikologis

Pada tes psikologis ini dipergunakan untuk menentukan peserta pelatihan maupun pengembangan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan. Tes psikologis mempunyai

validitas tinggi dalam memprediksi kemampuan pegawai yang akan menjadi peserta pelatihan atau pengembangan.

5) **Penyelidikan Moral**

Penyelidikan moral dapat dipergunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan. Misalnya mengukur sikap moral peserta sebelum dan sesudah pelatihan atau pun pengembangan.

6) **Analisis Kegiatan**

Analisis kegiatan dipergunakan untuk menentukan kesesuaian antara bidang pekerjaan peserta dengan jenis pelatihan maupun pengembangan.

**c. Manfaat Pelatihan Kerja**

Manfaat pelatihan kerja bagi pihak perusahaan maupun bagi tenaga kerja tentu sangat berpengaruh pada keberhasilan sistem kerja perusahaan. Adapun manfaat pelatihan kerja yang dapat diungkapkan oleh Sunyoto (2017) adalah, sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) bahwa manfaat pelatihan kerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.  
Adalah suatu program yang bertujuan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.  
Adalah suatu program yang bertujuan membentuk keaktifan kerja karyawan dalam bekerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.  
Adalah suatu program yang diciptakan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang bermutu terhadap nilai produk yang dihasilkan.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.  
Adalah suatu perencanaan yang diciptakan untuk memberdayakan tenaga kerja dengan sistem kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.  
Adalah suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengajarkan teknik pelaksanaan kerja dengan sikap yang jujur, patuh dan berprestasi.

- 6) Meningkatkan ransangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.

Adalah suatu program yang bertujuan mengajarkan karyawan

- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Adalah suatu program yang bertujuan untuk menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).

Adalah suatu program yang bertujuan untuk menghindari terjadinya penurunan hasil kerja dalam penggunaan rencana-rencana kerja yang diciptakan sudah terlalu lama.

- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Adalah suatu program kerja yang bertujuan untuk meningkatkan performa karyawan dalam bekerja.

#### **d. Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator yang dapat digunakan pada pelatihan kerja adalah peserta pelatihan yang akan mengikuti program pelatihan, adanya instruktur yang mampu mengarahkan kegiatan pelatihan, adanya materi sebagai bahan untuk kajian pelatihan, adanya strategi-strategi dilakukan untuk memudahkan para peserta pelatihan mengikutinya serta setiap kegiatan yang diprogramkan memiliki tujuan dan sasaran yang dapat memberikan peningkatan bagi peserta pelatihan maupun bagi pihak perusahaan. Menurut Mangkunegara (2020) indikator pelatihan kerja adalah, sebagai berikut :



1) Instruktur

Merupakan seseorang yang bertugas di dalam pemberi materi pelatihan maupun yang bertugas sebagai pemberi pengarahan-pengarahan yang wajib diikuti setiap peserta pelatihan.

2) Peserta Pelatihan

Merupakan karyawan yang ditugaskan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan kerja dengan bertujuan meningkatkan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan di saat pelaksanaan kerja.

3) Metode

Merupakan suatu teknik kerja yang diberikan melalui bentuk pelatihan-pelatihan kerja yang wajib dilaksanakan dengan baik.

4) Materi

Merupakan suatu bahan ajar yang berisikan ilmu pengetahuan dibidang jenis pekerjaan, jenis perencanaan dan jenis reskill, kompetensi dan jenis bidang pekerjaan kejuruan yang di rangkum kedalam bahan ajar pelatihan.

5) Tujuan Pelatihan

Merupakan pencapaian sebuah target yang ditetapkan, untuk peningkatan kinerja yang menghasilkan, untuk menjadikan perusahaan yang kompetitif dan mampu meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lainnya.

#### **4. Kualitas Kerja**

##### **a. Pengertian Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Menurut Wibowo (2018) mendefinisikan kualitas sebagai kemampuan untuk mewujudkan produk maupun jasa dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Setiawati dan Wahyudi (2019) Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality Of Worklife (QWL) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaraannya.

Menurut Jaya (2020) bahwa konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Pendapat berikutnya diungkapkan oleh Irhammah (2019) menyatakan, kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2018) bahwa Penilaian kualitas kerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan perilaku dan kualitas kerja karyawan. Penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Menyikapi dari beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, bahwa bentuk wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien tentu dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh sesuai dengan keinginan masing-masing pihak perusahaan dan karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Kerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan pada perusahaan adalah pemimpin yang otoriter dan jenjang karir yang lama dilaksanakan disertai lingkungan yang kurang sehat beban kerja yang cukup menyita waktu kerja karyawan dan fasilitas yang kurang memadai dan yang terakhir rendah pemberian bonus kerja. Menurut Sedarmayanti (2020) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja karyawan adalah, sebagai berikut :

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)  
Merupakan suatu keinginan yang ingin diwujudkan melalui penerapan kedisiplinan dalam bekerja dengan mematuhi aturan kerja.
- 2) Pendidikan  
Merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara dan perbuatan mendidik.
- 3) Keterampilan  
Merupakan kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna.
- 4) Manajemen kepemimpinan  
Merupakan sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skills*.
- 5) Tingkat penghasilan  
Merupakan tingkat hidup yang dapat dinikmati oleh seorang individu atau keluarga yang didasarkan atas penghasilan mereka atau sumber-sumber pendapatan lain.
- 6) Gaji dan kesehatan  
Merupakan suatu bentuk kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas penyelesaian pekerjaan sedangkan kesehatan

merupakan bentuk dari tanggung jawab karyawan dalam menjaga diri sendiri dan bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan nyaman atas tersedianya jaminan kesehatan.

7) Jaminan sosial

Merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

8) Iklim kerja

Merupakan hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya.

9) Sarana dan prasarana.

Merupakan suatu sarana yang ditujukan untuk alat atau benda-benda yang bergerak sedangkan prasarana lebih ditujukan kepada alat atau benda-benda yang tidak bergerak.

**c. Manfaat Kualitas Kerja**

Manfaat yang dapat diperoleh dari kualitas kerja karyawan adalah sebagai tenaga kerja dapat berfungsi memberikan jasa melalui kemampuan yang dimilikinya, sebagai pemimpin dapat memajukan perusahaan dan sebagai tenaga ahli dapat menunjang dan membangun perusahaan khususnya dibidang teknologi dan pemasaran serta dapat mengevaluasi sumber daya manusia yang bergerak dibidangnya sehingga dapat membangun relasi

untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2018) manfaat kualitas kerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Menciptakan tujuan yang konstan untuk perbaikan produk.
- 2) Mencegah produk berkualitas buruk.
- 3) Mengurangi keperluan inspeksi untuk mencapai kualitas dengan menyadarkan diri pada kontrol kualitas dengan statistik.
- 4) Memilih *supplier* berdasarkan komitmen atas kualitas daripada harga.
- 5) Memperbaiki proses produksi dengan memfokuskan pada sumber masalah utama, yaitu sistem dan pekerja
- 6) Men-training pekerja dengan fokus pada pencegahan problem kualitas dan menggunakan teknik *statistical quality control*.
- 7) Menekankan leadership di antara supervisor untuk membantu pekerja berprestasi lebih baik
- 8) Mendorong keterlibatan pekerjaan dengan mengurangi ketakutan untuk bertanya atau mengidentifikasi masalah
- 9) Menekankan kepemimpinan di antara supervisor untuk membantu pekerja berprestasi lebih baik.
- 10) Mendorong keterlibatan pekerja dengan mengurangi ketakutan untuk bertanya atau mengidentifikasi masalah.
- 11) Membatasi quota yang harus dicapai pekerja dengan biaya berapapun tanpa memandang kualitas.

- 12) Meningkatkan kebanggaan pekerja dan percaya diri dengan memperbaiki supervisi dan proses produksi sehingga pekerja dapat berprestasi sesuai dengan kemampuannya.
- 13) Menyelenggarakan program pendidikan dan latihan dalam metode perbaikan kualitas di seluruh organisasi.
- 14) Mengembangkan komitmen dari atas sampai bawah untuk mengimplementasikan semua butir di atas.

#### **d. Indikator Kualitas Kerja**

Indikator yang dapat digunakan dari kualitas kerja adalah bagian dari presensi dari kehadiran karyawan dalam bekerja, kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki dalam penguasaan tugas-tugas yang dikerjakan dan tanggung jawab terhadap terhadap beban kerja yang diperintahkan pimpinan. Menurut Hasibuan (2018) indikator dari kualitas kerja karyawan adalah, sebagai berikut :

- 1) Potensi Diri

Merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

- 2) Hasil Kerja Optimal

Merupakan hasil yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.

## 3) Proses Kerja

Merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini.

## 4) Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seseorang karyawan melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu tahap bagi peneliti dalam melakukan research dimana peneliti harus memperkaya teori dan ilmu dalam mengkaji sebuah penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang dapat digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1. dibawah ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Suryadi dan Yulianto (2022)	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Toyota Auto 2000 BSD City Di Tangerang Selatan.	Kualitas Kerja = X1 Pengawasan = X2 Kedisiplinan = X3 Produktivitas Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial dan simultan kualitas kerja, pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 City di Tangerang Selatan.



No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Rosadi, <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kaltimara Syariah Cabang Samarinda.	Kualitas Kerja =X1 Pengawasan =X2 Produktivitas Kerja Karyawan=Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial dan simultan kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Kaltimara Syariah cabang Samarinda
3.	Ariyatno (2019)	Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BPTN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.	Pengembangan Karyawan =X1 Meningkatkan Produktivitas Kerja = Y	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian secara parsial dan simultan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank BPTN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
4.	Badraig (2019)	Pengaruh Kualitas Kerja dan Kdisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional di Sampurna Textile Tegal.	Kualitas Kerja =X1 Kedisiplinan Kerja =X2 Produktivitas Kerja Karyawan=Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial dan simultan kualitas kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Operasional Textile Tegal.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Syarif (2019)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bila Sidrap.	Pengembangan Sumber Daya Manusia =X1 Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan=Y	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian secara parsial dan simultan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bila Sidrap.
6.	Cahyadi (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.	Pelatihan Kerja=X1 Disiplin Kerja Karyawan =X2 Produktivitas Kerja Karyawan=Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial dan simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brother's (Yamaha Sentral) Palembang.
7.	Syofan (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	Pelatihan =X1 Pengembangan SDM =X2 Produktivitas Kerja Karyawan= Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial dan simultan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa kabupaten Pangkep

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Salinding (2011)	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.	Pelatihan =X1 Produktivitas Kerja Karyawan=Y	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian secara parsial dan simultan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.

*Sumber : Penelitian Terdahulu, Dikumpulkan Peneliti 2024*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian dari variabel yang ditetapkan sebagai variabel yang diteliti pada penelitian ini. Menurut Rusiadi, *et al* (2016) Mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antara variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

Indikasi kerangka konseptual yang diperuntukkan dalam memperjelas variabel yang ingin diteliti adalah, sebagai berikut :

#### 1. Analisis Pengembangan SDM (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karywan (Y)

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh perusahaan berfungsi untuk memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui tujuan pengembangannya, cara penerapannya, cara membuat program kerjanya, baik dengan cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria pada posisi jabatan yang akan diberikan. Hal ini sesuai

dengan pendapat yang diungkapkan oleh Wibowo (2018) bahwa pengembangan sdm sebagai bagian dari pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara menganjurkan langkah untuk memahami pekerja, baru mengembangkan rencana, serta menyusun taktik dalam mengembangkan pekerja.

Menurut Aryatno (2019) bahwa pengembangan sdm berfungsi untuk memperbaiki efektivitas karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Hasil pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2018) bahwa pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan yang diinginkan pihak perusahaan dengan tujuan karyawan dapat memberikan peningkatan sistem kerja yang diprogramkan.

## **2. Analisis Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Pelatihan merupakan bagian dari proses yang terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang efektif dalam setiap kegiatan. Menurut Samsuddin (2018)

pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Sedarmayanti (2020) bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Berikutnya sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Yani (2017) bahwa pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

### **3. Analisis Kualitas Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Kualitas kerja merupakan bagian dari kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan dengan keahlian yang dimilikinya serta pengalaman dan kreatif dan inovatif yang membuat hasil kerja yang diberikannya menghasilkan kinerja yang berkualitas. Menurut Ashari, *et.al* (2020) bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu

pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna sesuai ketentuan yang disepakati.

Hasil pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Badraig (2019) bahwa kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan. Berikutnya pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2018) bahwa kualitas kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

#### **4. Analisis Pengembangan SDM (X1), Pelatihan Kerja (X2) Dan Kualitas Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

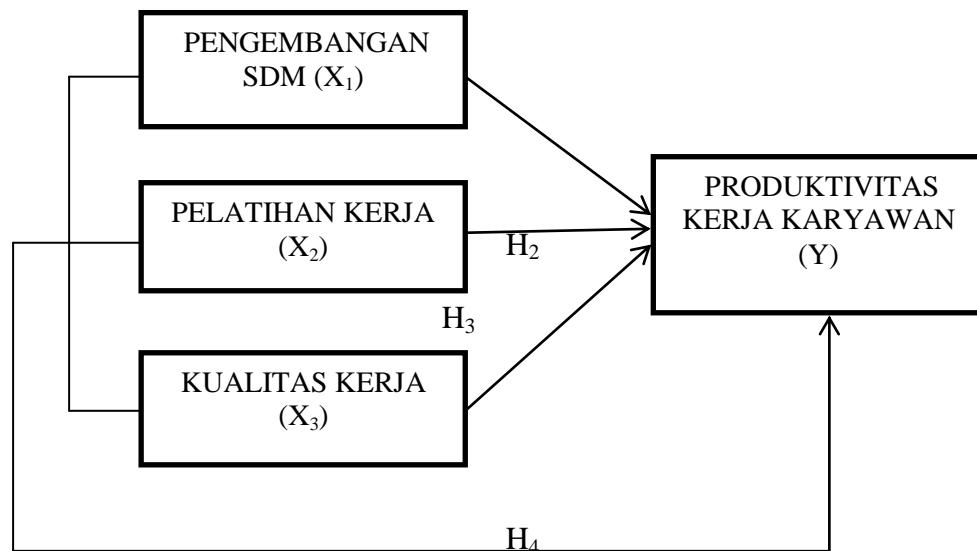
Keberhasilan produktivitas kerja karyawan dapat diarahkan pihak perusahaan tak luput dari adanya sistem pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjadikan karyawan yang mampu merubah kinerja yang buruk menjadi kinerja yang baik dan meningkat serta adanya program pemberian pendidikan secara singkat yaitu pelatihan kerja dengan

tujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan dalam pelaksanaan kerja setiap harinya sehingga menghasilkan kualitas kerja yang dapat mengangkat martabat kinerja yang dihasilkan karyawan menjadikan karyawan yang aktif, produktif dan dapat memenuhi pencapaian target kerja perusahaan.

Menurut Kurniawati, (2020), pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. Selanjutnya pendapat yang diberikan oleh Jackson, *et al* (2018), pelatihan kerja memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Hasil pemikiran selanjutnya diungkapkan oleh Suryadi (2018) bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

Berdasarkan urain-uraian kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Keterangan :

- $X_1$  : Pengembangan SDM (*Independent Variable*)
- $X_2$  : Pelatihan Kerja (*Independent Variable*)
- $X_3$  : Kualitas Kerja (*Independent Variable*)
- $Y$  : Produktivitas Kerja Karyawan (*Dependent Variable*)

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara yang dilakukan pada, sebelum dilakukannya pengujian olah data terhadap responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum



didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

H<sub>2</sub>: Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

H<sub>3</sub>: Kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

H<sub>4</sub>: Pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan metode ini menggunakan data SPSS Versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT Bhatini Mitra Jaya yang beralamatkan di Jalan Graha Teluk Jakarta No.88 Komplek Bumi Indah, Sukamantri, Pasar Kemis-Tangerang 15560.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan dimulai dari pengajuan judul sampai pada penetapan variabel yang diteliti terhadap lokasi penelitian pada bulan Oktober 2023 sampai bulan Februari 2024. Adapun uraian jadwal tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini.

**Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Tahun														
		Okt 2023			Nov 2023			Des 2023			Jan 2024			Febr 2024		
1.	Riset/ Pengajuan Judul	■														
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■											
3.	Seminar Proposal					■										
4.	Perbaikan Proposal						■	■								
5.	Pengolahan Data								■							
6.	Penyusunan Skripsi									■	■					
7.	Bimbingan Skripsi										■	■				
8.	Seminar Hasil											■	■			
9.	Sidang Meja Hijau													■	■	

*Sumber : Data diolah Peneliti 2024*

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah pegawai yang ada di dalam instansi yang dapat dijadikan responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bhatini Mitra Jaya yang berjumlah 83 orang karyawan yang beralamatkan di Jalan Graha Teluk Jakarta No.88 Komplek Bumi Indah, Sukamantri, Pasar Kemis-Tangerang 15560.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian yang terkecil dari jumlah populasi yang ada di dalam instansi yang di jadikan sebagai responden penelitian. Menurut Sugiyono

(2018), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti melakukan teknik penarikan sampel secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling sensus* atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Maka sampel pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 83 karyawan/responden”.

**Tabel 3.2. Jumlah Karyawan Pada Kantor  
PT Bhatini Mitra Jaya 2024**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Coor. HSE	1
	Administration	1
	HSE Offiser	3
2.	Internal Control	1
	Staff : Quality Control, Audit Internal,	3
	Document Control	
3.	Fin & Acc Manager	1
	Staff	4
4.	Manager Purchase	1
	Administration	1
	Staff	1
5.	Head Of Warehouse	1
	Administration	1
	Staff	1
6.	Manager Genset	1
	Ass. Genset	1
	Marketing	2
	Teknisi	3
7.	Tehncial Manager	1
	Ass. Tehncial Manager	1
	Supervisor	6
	Administrastion	5
	Teknisi	24
8.	Marketing Manager	1
	Coord. Marketing	1
	Staff	4
	Administration	2
9.	Head Of HRD	1
	General Affair	1
	Administration	-
	Driver	2
	Security	4
	Office Boy/Girl	3
<b>Total</b>		<b>83</b>

Sumber : PT Bhatini Mitra Jaya 2024

#### **D. Sumber Data Penelitian**

Berdasarkan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Adapun uraian data primer dan data sekunder tersebut adalah, sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diambil langsung kepada responden tidak melalui perantara siapa pun. Menurut Sugiyono (2018) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan PT Bhatini Mitra Jaya.

##### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, berupa lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini penelitian mengumpulkan data-data dan melalui buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

#### **E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*), yakni : Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan 3 Variabel Bebas (*Independent Variabel*), yakni : Pengembangan SDM ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kerja ( $X_3$ ).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun uraian definisi operasional pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

**Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Sutrisno (2018)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Efisiensi Sutrisno (2018)	Likert
Pengembangan SDM (X <sub>1</sub> )	Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Samsuddin (2018)	1. Pengetahuan karyawan 2. Keterampilan karyawan 3. Sikap karyawan 4. Tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya Samsuddin (2018)	Likert
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pelatihan merupakan suatu pemberian pengetahuan baik dalam proses pendidikan jangka pendek yang sudah ditetapkan dengan tujuan untuk mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan <i>non managerial</i> mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2020)	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan pelatihan Mangkunegara (2020)	Likert

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Likert</b>
Kualitas Kerja (X <sub>3</sub> )	Penilaian kualitas kerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan perilaku dan kualitas kerja karyawan. Penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Hasibuan (2018)	1. Potensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja 4. Antusiasme Hasibuan (2018)	<i>Likert</i>

*Sumber : Data Yang dikumpulkan Peneliti 2024*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.

### **1. Observasi**

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud mengamati dan memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

## 2. Wawancara ( *Interview* )

Wawancara atau *Interview* dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang valid secara langsung kepada beberapa karyawan di perusahaan PT Bhatini Mitra Jaya guna mendukung data dilakukannya pada penelitian ini. Untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data yang diperlukan sesuai dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini.

## 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah suatu angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data berupa jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Adapun kuesioner/angket tersebut diberikan kepada responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT Bhatini Mitra Jaya. Dimana karyawan akan memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dari setiap pertanyaan.

## G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala pengukuran tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini.



Tabel 3.4 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Iman Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (0,361) atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* atau *R Hitung*.

### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2018) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha*  $> 0,70$ .

## **2. Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya

memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Uji *Probability (p-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. Pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel *residual* berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *Independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan :

#### 1) Grafik *Scatter Plot*

Apabila ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 2) Uji *Glejser*

Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel *independent*. Jika variabel *independent* signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent*, maka ada indikasi

terjadi heteroskedastisitas. Variabel *independent* yang signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent* nilai *absolute Ut* (*AbsUt*). Hal ini menunjukkan angka  $<0,5$  maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas jika variabel *independent* terhadap nilai *absolute*  $> 0,5$ .

### 3. Regresi Linier Berganda

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis dalam regresi ini dapat dilihat pada persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel *Dependent* (Produktivitas Kerja Karyawan)

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi berganda (*Multiple Regresssion*)

$X_1$  : Variabel *Independent* (Pengembangan SDM)

$X_2$  : Variabel *Independent* (Pelatihan Kerja)

$X_3$  : Variabel *Independent* (Kualitas Kerja)

$\epsilon$  : *Error term* (Kesalahan Penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja Dan Kualitas Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. .

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

### b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghazali (2018), uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. .

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

$H_0$  diterima apabila :  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_1$  diterima apabila :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2018), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent*.

Uji empiris didapat nilai *adjusted R<sup>2</sup>* negatif, maka nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai 0. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$  maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol atau satu.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Bhatini Mitra Jaya**

PT Bhatini Mitra Jaya adalah perusahaan asli Indonesia yang berdiri pada Tahun 1998 dengan bidang spesialis rekondisi dan perawatan valve pada awal berdirinya. Karena tuntutan dunia industry, maka pada tahun 2008 PT Bhatini Mitra Jaya melakukan ekspansi unit usaha ke bidang pipeline construction dan proyek sipil pembangunan jalan raya. PT Bhatini Mitra Jaya telah banyak bekerja pada beberapa bidang antara lain referensi di Oil and Gas, Petrochemical, Power Plant dan industrial lainnya, serta telah menyelesaikan project dengan hasil yang memuaskan. Bermodalkan sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten dibidangnya, ditambah dengan dukungan Workshop Facilities seluas 2500M dan 6 Unit Mobile Container serta 16 Unit Mobil Operasional, Kami siap maju menyongsong tantangan bisnis di dunia gas alam Indonesia ini dengan penuh semangat dan optimisme yang tinggi bahwa kami mampu bersaing memberikan yang terbaik kepada semua pihak yang membutuhkan jasa kami. Untuk itu, kerjasama dan hubungan baik dengan semua pihak dalam kerangka bisnis yang saling menguntungkan juga terus kami pelihara dan bangun. Semuanya itu tentu tak lain adalah untuk lebih menambah kemampuan kami dalam menghadapi segala tantangan bisnis yang semakin besar ke depannya.

Tenaga Kerja PT Bhatini Mitra Jaya memiliki 75 karyawan tetap secara keseluruhan yang terdiri dari staf administrasi dan staf operasional. Selain dari karyawan tetap kami juga memiliki 8 tenaga kontrak ahli. Technician, Electrician, Foremen, Fitters, Welders, Material coordinator, Painters, Blasters, Insulators, dan beberapa pekerja umum yang berpengalaman. Meskipun karyawan ini merupakan karyawan yang berdasar kontrak, mereka bersedia untuk dipanggil kapan saja dengan pemberitahuan singkat dalam Bhatini Mitra Jaya group, dan kami mampu menyediakan tenaga kerja kami, engineer dan teknisi yang berpengalaman dari berbagai tingkatan dan kategori dalam suatu wilayah.

Peralatan PT. Bhatini Mitra Jaya mempunyai peralatan dengan total nilai 2.500.000.000 di werehouse, terdiri dari mesin lathe, mesin lapping, mesin welding, mesin radial arm drilling, test bench, Milling Machine, dan beberapa peralatan Portable Lapping Machine. Besarnya investasi pada peralatan membutuhkan komitmen kami dan memuaskan untuk mulusnya pekerjaan kami.

Infrastruktur 35 (Tiga) puluh permanen valve technician yang berlokasi di Tangerang. 3 (orang) technical sevice engineer, Fasilitas service kuarang lebih seluas 1000 m2 dan dilengkapi dengan alat spesial untuk keperluan valve repair. Ini termasuk mesin lathe, mesin radial arm drill, 15” mesin lapping, monochromatic light, beadblasting booths, spray booths, equipment, specialist in-situ lapping equipment, work station, air compressors, forklit, radial crane, hydraulic press, bandsaw, MIG, TIG, dan stick welding equipment, stripping benches dan miscellaneous hand tools. 3 (Tiga) line telepon dan facsimile,

komputer, foto copy, scanners, digital camera dimana semua itu digunakan untuk keperluan kerja. 1 (Satu) tonne utility atau truck 2 ton, alat-alat berat lainnya ditransportasikan melalui sebuah subkontraktor.

Bidang Usaha Konstruksi Mekanikal & Elektrikal, Pemasangan Pipa Instalasi Gas Bumi, Pemasangan Pipa Service Gas Bumi, Pengadaan MR/S, Modifikasi Burner, Pengadaan Peralatan Penunjang Gas, Valve Servis dan Maintenance, Hvac/Sistem Tata Udara Konstruksi Sipil, Pembangunan Jalan Raya, Pembangunan Area Parkir Perkantoran, Pembangunan Area Parkir Ruko, Pembangunan Area Pabrik, Pembangunan Jalan Lingkungan/Perumahan/Komplek.

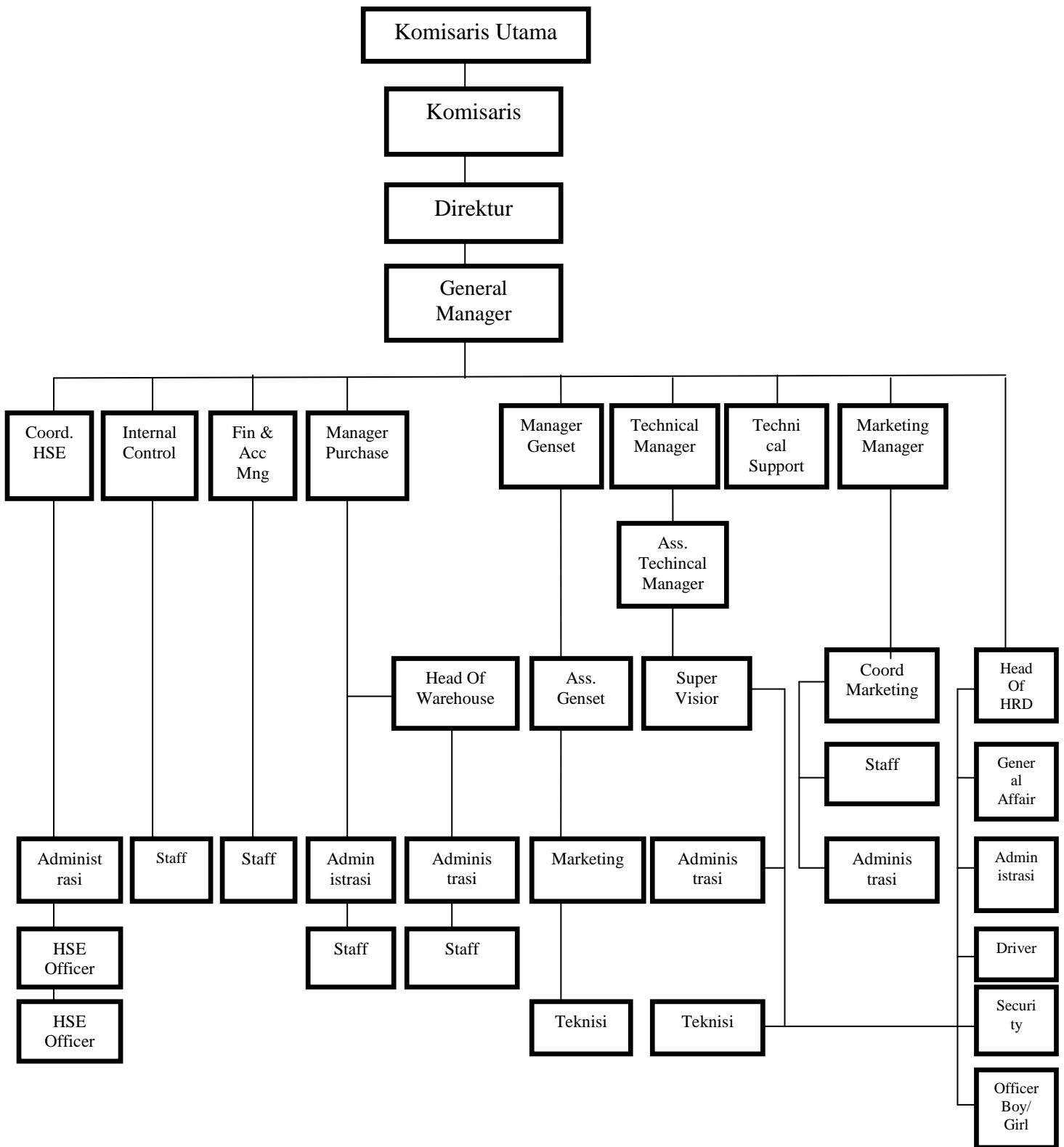
## **2. Visi Dan Misi PT Bhatini Mitra Jaya**

Adapun yang menjadi Visi PT. Bhatini Mitra Jaya adalah “Menjadi perusahaan terbaik dan terdepan sebagai duta bisnis yang amanah dan berdaya saing global”. Sedang yang menjadi Misi PT. Bhatini Mitra Jaya adalah “Menjadi perusahaan terbaik dan terdepan sebagai duta bisnis yang amanah dan berdaya saing global”.

## **3. Struktur Organisasi PT Bhatini Mitra Jaya**

Struktur organisasi merupakan bentuk rentang pengendalian masing-masing pembagian tugas yang dipertanggung jawabkan oleh setiap pemangku jabatan guna menjamin kelancaran kerja di dalam perusahaan. Adapun struktur organisasi PT Bhatini Mitra Jaya dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini.

### STRUKTUR ORGANISASI



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bhatini Mitra Jaya**

*Sumber : PT Bhatini Mitra Jaya 2024*

Adapun uraian-uraian tugas yang harus dilaksanakan setiap pemangku jabatan yang telah didelegasikan oleh PT Bhatini Mitra Jaya adalah, sebagai berikut :

a. Komisaris Utama dan Komisaris

Komisaris memiliki tugas *fiduciary* untuk bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan dan menghindari semua bentuk benturan kepentingan pribadi. Pengangkatan dan pemberhentian, tugas dan wewenang, serta hak dan kewajiban Dewan Komisaris serta hal-hal lain yang bertalian dengan Dewan Komisaris diatur dalam Anggaran Dasar perusahaan serta ketentuan-ketentuan lain berdasarkan *best practices* tata kelola bisnis.

b. Direktur

Direktur bertugas untuk mengelola perusahaan dalam mencapai visi dan misi dengan mematuhi Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Direktur menjalankan kegiatan operasi perusahaan sehari-hari dan memimpin perusahaan mencapai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perusahaan yang telah ditetapkan.

c. General Manager

General manager bertugas sebagai memimpin beberapa unit manajemen. Tugasnya memimpin beberapa atau seluruh manajer fungsional sehingga memiliki beberapa tanggung jawab terhadap seluruh bagian manajemen di perusahaan

d. Coord HSE.

Coord HSE bertugas sebagai memastikan seluruh pekerja dapat bekerja dengan kondisi yang terjamin keamanan dan kesehatannya. Selain itu, mereka juga wajib mengidentifikasi dan meminimalisir risiko bahaya yang mungkin muncul di lingkungan pekerjaan.

e. Internal Control.

Internal control bertugas sebagai menguji dan mengevaluasi pelaksanaan sistem pengendalian internal dan manajemen risiko sesuai dengan kebijakan perusahaan. Memberikan rekomendasi dan informasi yang objektif tentang kegiatan Auditee pada semua tingkat manajemen untuk peningkatan kinerja perusahaan.

f. Fin & ACC Manager.

Fin & Acc Manager bertugas sebagai mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan perusahaan dan laporan lainnya sesuai kebutuhan manajemen secara akurat dan tepat waktu.

g. Manager Purchase.

Manager purchase bertugas sebagai melakukan riset serta mencari barang dan supplier baru. Posisi ini juga memiliki tanggungjawab menjaga sekaligus mengawasi arus pembelian barang bahan baku dan jasa agar berjalan dengan lancar.

h. Head Of Warehouse

Head of warehouse bertugas sebagai seorang profesional yang bekerja untuk mengawasi penerimaan, pengiriman, dan penyimpanan barang di

gudang. Head of warehouse juga bertugas untuk mengelola dan mengontrol staf gudang, kendaraan, dan peralatan lainnya, mereka juga bertugas mengawasi keamanan, dan fungsi administratif.

i. Manager Genset.

Manager genset bertugas sebagai pengoperasian resort dan bertanggung jawab menjalankan kebijakan yang telah ada agar kegiatan yang sedang dilakukan. Mengatur penggunaan genset dan memerintahkan karyawan dalam penggunaan genset dengan melibatkan prinsip induksi elektro magnetik.

j. Asisten Genset.

Asisten genset bertugas sebagai menyampaikan informasi dari manager genset serta menyiapkan semua keperluan dalam menggunakan genset dengan baik dan berhati-hati

k. Technical Manager.

Technical manager bertugas sebagai melakukan perencanaan, mengkoordinasikan serta melakukan evaluasi kegiatan perusahaan dengan baik pada lapangan kerja, melakukan pengkoordinasian penerapan manajemen mutu serta pengendalian mutu untuk setiap jenis kegiatan dan bertugas dalam memilih serta menentukan sub pelaksana kegiatan.

l. Asisten Technical Manager.

Asistem technical manager bertugas untuk memantau rencana operasi tahunan dan anggaran dan mengawasi operasi berbagai fungsi dalam

proyek perekonomian, untuk mencapai target pertumbuhan dan produktivitas yang diantisipasi dalam proses yang lancar dan efektif.

m. Supervisor.

Supervisor bertugas untuk mengawasi, serta mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada konsumen, juga membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan.

n. Technical Support

Technical support bertugas memantau kinerja server, memberikan pertolongan pertama saat server mengalami down, dan lain-lain. Advanced support, melakukan evaluasi, analisa dan memberikan solusi untuk sistem yang mengalami masa kritis.

o. Marketing Manager.

Marketing manager bertugas memimpin semua kampanye pemasaran perusahaan dan mengatur strategi pemasaran yang tepat. Perannya yang sangat besar ini membuat mereka memiliki posisi yang vital bagi suatu perusahaan.

p. Coord Marketing.

Coord marketing bertugas untuk memberikan arahan, bimbingan dan memotivasi seluruh rekan kerja supaya tercapai argat yang telah diterapkan. Menerima laporan keluhan lisan maupun tulisan dari karyawan atau rekan kerja. Mencari solusi dan memecahkan masalah yang dihadapi dilapangan. Memberikan ide kreatif demi kemajuan dan kelancaran pekerja.



q. Heard Of HRD.

Heard of HRD bertugas untuk melakukan pengembangan SDM di dalam perusahaan. Manajemen SDM meliputi berbagai aspek dimulai dari proses rekrutmen hingga pengembangan karyawan. Sementara itu, staff HRD adalah staff atau personil yang ditugaskan pada departemen HRD.

r. General Affair.

Geeral affai bertugas untuk memelihara dan mengawasi seluruh aset kantor yang telah dibeli oleh perusahaan. General affair juga akan secara aktif untuk mengingatkan karyawan yang telah dipinjami aset kantor untuk tetap dijaga pemakaiannya dan tidak menggunakan secara sembarangan.

s. Administrasi

Administarsi bertugas untuk menyusun laporan kegiatan dan menyusun aktivitas-aktivitas yang direncanakan dan telah dilaksanakan dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan masing-masing divisinya.

t. HSE Officer

HSE Officer bertugas untuk menjadi acuan keselamatan kerja dalam sebuah perusahaan terutama yang berkecimpung dalam industri manufaktur, serta membantu melakukan pencegahan dan penanganan terhadap kecelakaan.

u. Teknisi

Teknisi bertugas untuk melaksanakan pemeriksaan dan juga perawatan secara rutin/ berkala. Profesi ini juga sering disebut sebagai mekanik.

v. Driver

Dirver bertugas untuk mengantar dan/atau menjemput orang atau barang dari satu tempat ke tempat lainnya. Menjaga dan memeriksa kendaraan yang akan digunakan. Memastikan orang atau barang sampai ke tujuan dengan aman dan tepat waktu. Memahami GPS, lokasi antar-jemput, dan peraturan mengemudi di jalan raya.

w. Security

Security bertugas untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Mengurus dan mengusahakan sesuatu (seperti memelihara, merawat). Melakukan atau melaksanakan (perintah, peraturan, rencana).

x. Officer Boy/Girl

Officer boy/girl bertugas untuk memenuhi segala kebutuhan dalam perusahaan atau kantor. Salah satunya kebutuhan makanan, kebersihan, dan berbagai bantuan lainnya. Pekarjaan ini memiliki peran dan pemenuhan kebutuhan dalam sebuah perusahaan.

#### **4. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang dilakukan pada penelitian ini sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 83 karyawan PT Bhatini Mitra Jaya.

Berikut ini gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.1 dibawah ini.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	23	27.7%
2.	26-35 Tahun	30	36.1%
3.	36-45 Tahun	22	26.5%
4.	>45 Tahun	8	9.7%
Total		83	100%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 83 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden bervariasi yang berkisar antara 20-25 Tahun berjumlah 23 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 27.7%, usia antara 26-35 Tahun berjumlah 30 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 36.1%, usia antara 36-45 Tahun berjumlah 22 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 26.5%, usia >45 Tahun berjumlah 8 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 9.7%. Berdasarkan uraian dari usia yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa usia karyawan PT Bhatini Mitra Jaya yang bekerja lebih mendominasi adalah usia 26-35 Tahun dengan jumlah persentase sebesar 36.1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Bhatini Mitra Jaya lebih membutuhkan tenaga kerja yang berusia produktif dan aktif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.2 dibawah ini.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	53	63.9%
2.	Perempuan	30	36.1%
Total		83	100%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 83 karyawan yang menjadi responden pada PT Bhatini Mitra Jaya yang mendominasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 53 orang dengan jumlah persentase sebanyak 63.9% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 30 orang saja dengan jumlah persentase sebanyak 36.1%. Hal tersebut disebabkan jenis pekerjaan yang disediakan PT. Bhatini Mitra Jaya lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.3 dibawah ini.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	15	18.1%
2.	Diploma (D3)	21	25.3%
3.	Strata-1 (Sarjana)	34	40.9%
4.	Strata-2 (Pasca Sarjana)	13	15.7%
Total		83	100%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa dari 83 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini karyawan yang memiliki pendidikan SMU/SMK berjumlah 15 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 18.1%, karyawan yang memiliki pendidikan Diploma (D3) berjumlah 21 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 25.3%, dan karyawan yang memiliki pendidikan Strata-1 (sarjana) berjumlah 34 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 40.9% selanjutnya karyawan yang memiliki pendidikan Strata-2 (Pasca sarjana) berjumlah 13 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 15.7%. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang mendominasi adalah pendidikan Strata-1 (sarjana) yang berjumlah 34 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 40.9% yang disebabkan bahwa PT Bhatini Mitra Jaya lebih mengutamakan pendidikan Strata-1 (sarjana) guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja yang diberikan perusahaan.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.4 dibawah ini.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 Tahun	21	25.3%
2.	1-5 Tahun	43	51.8%
3.	>5 Tahun	19	22.9%
Total		83	100%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang lama bekerja terdiri dari 1 Tahun berjumlah 21 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 25.3%, dan karyawan yang lama bekerja 1-5 Tahun berjumlah 43 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 51.8% selanjutnya karyawan yang lama bekerja >5 Tahun berjumlah 19 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 22.9%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan lama bekerja yang mendominasi adalah 1-5 Tahun berjumlah 43 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 51.8%. Dimana, hal tersebut terlihat banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja adalah suatu bentuk pengabdian diri kepada PT Bhatini Mitra Jaya.

## 5. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian. Berikut ini merupakan data statistik dari seluruh data variabel yang diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 4.5 Deskripsi Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRODUKTIVITAS_KERJA	83	34	50	44.84	3.808
PENGEMBANGAN_SDM	83	27	40	35.73	2.785
PELATIHAN_KERJA	83	35	50	44.70	3.428
KUALITAS_KERJA	83	27	40	35.75	2.793
Valid N (listwise)	83				

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, hasil pengujian deskripsi statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diuraikan, sebagai berikut :

- a. Variabel produktivitas kerja karyawan dengan jumlah sampel 83 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 44.84 dengan nilai minimum

sebesar 34 dan nilai maksimum sebesar 50 serta nilai standart deviasi sebesar 3.808.

- b. Variabel pengembangan sdm dengan jumlah sampel 83 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 35.73 dengan nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 2.785.
- c. Variabel pelatihan kerja dengan jumlah sampel 83 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 44.70 dengan nilai minimum sebesar 35 dan nilai maksimum sebesar 50 serta nilai standart deviasi sebesar 3.428.
- d. Variabel kualitas kerja dengan jumlah sampel 83 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 35.75 dengan nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 2.793.

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Beban kerja yang tinggi dapat dikerjakan karyawan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.6 Pernyataan Y.1**

PRODUKTIVITAS_KERJA_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	41	49.4	49.4	54.2
	Sangat Setuju	38	45.8	45.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, bahwa beban kerja yang tinggi dapat dikerjakan karyawan dengan tepat waktu, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.4%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya baik secara personal maupun secara kerjasama.

- 2) Pengalaman kerja serta latarbelakang pendidikan yang cukup membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.7 Pernyataan Y.2**

PRODUKTIVITAS_KERJA_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	33	39.8	39.8	44.6
	Sangat Setuju	46	55.4	55.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, bahwa pengalaman kerja serta latarbelakang pendidikan yang cukup membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.8%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih



sangat setuju disebabkan kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan latarbelakang pendidikan yang dimilikinya.

- 3) Setiap penyelesaian pekerjaan karyawan memiliki setrategi dalam pencapaian hasil kerja.

**Tabel 4.8 Pernyataan Y.3**

PRODUKTIVITAS_KERJA_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	30	36.1	36.1	43.4
	Sangat Setuju	47	56.6	56.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, bahwa setiap penyelesaian pekerjaan karyawan memiliki setrategi dalam pencapaian hasil kerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 47 orang dengan jumlah persentase sebesar 56.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.1%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan strategi dalam pencapaian target kerja yang dituju dengan rasa tanggung jawab dan patuh akan norma-norma yang ditetapkan perusahaan.

- 4) Pelaksanaan kerja selalu diiringi dengan ide-ide kerja dan fokus dalam mencapai target kerja.

**Tabel 4.9 Pernyataan Y.4**

PRODUKTIVITAS_KERJA_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	34	41.0	41.0	48.2
	Sangat Setuju	43	51.8	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, bahwa pelaksanaan kerja selalu diiringi dengan ide-ide kerja dan fokus dalam mencapai target kerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 41%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu menggunakan ide-ide dalam meningkatkan target yang dituju.

- 5) Adanya peraturan yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh.

**Tabel 4.10 Pernyataan Y.5**

PRODUKTIVITAS_KERJA_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	34	41.0	41.0	44.6
	Sangat Setuju	46	55.4	55.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, bahwa adanya peraturan yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 46 orang

dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 41%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan peraturan yang ditetapkan membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

- 6) Apresiasi, insentif yang diberikan perusahaan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

**Tabel 4.11 Pernyataan Y.6**

PRODUKTIVITAS_KERJA_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	40	48.2	48.2	50.6
	Sangat Setuju	41	49.4	49.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, bahwa apresiasi, insentif yang diberikan perusahaan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.2%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan dengan adanya bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan berupa insentif

tentu membuat karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

- 7) Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan karier pekerjaannya di perusahaan.

**Tabel 4.12 Pernyataan Y.7**

PRODUKTIVITAS_KERJA_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	31	37.3	37.3	42.2
	Sangat Setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, bahwa keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan karier pekerjaannya diperusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase sebesar 57.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.3%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan keberhasilan yang diraih karyawan bagian dari pengembangan diri karyawan didalam perusahaan serta suatu bentuk kompetensi diri yang diungkapkan karyawan melalui pelaksanaan kerja baik secara personal maupun secara kerjasama antar sesama karyawan.

- 8) Posisi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.

**Tabel 4.13 Pernyataan Y.8**

PRODUKTIVITAS KERJA 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	10.8	10.8	10.8
	Setuju	34	41.0	41.0	51.8
	Sangat Setuju	40	48.2	48.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, bahwa posisi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latarbelakang pendidikan yang dimiliki karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 41%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan posisi jabatan yang diterima karyawan sangat sesuai dengan latarbelakang pendidikan karyawan membuat karyawan dapat memberikan prestasi dalam kinerja yang diperolehnya.

- 9) Bekerja dengan saling membantu antara karyawan dapat memudahkan pekerjaan untuk dikerjakan.

**Tabel 4.14 Pernyataan Y.9**

PRODUKTIVITAS KERJA 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	31	37.3	37.3	42.2
	Sangat Setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, bahwa bekerja dengan saling membantu antara karyawan dapat memudahkan pekerjaan untuk

dikerjakan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase sebesar 57.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.3%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan dengan saling membantu seluruh pekerjaan dapat diselesaikan karyawan dengan mudah dan tepat waktu.

- 10) Peralatan yang disediakan perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.

**Tabel 4.15 Pernyataan Y.10**

PRODUKTIVITAS_KERJA_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	28	33.7	33.7	38.6
	Sangat Setuju	51	61.4	61.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, bahwa peralatan yang disediakan perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 51 orang dengan jumlah persentase sebesar 61.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.7%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan dengan adanya peralatan yang lengkap tentu sangat membantu

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan tepat waktu.

**b. Variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ )**

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Latarbelakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan.

**Tabel 4.16 Pernyataan X1.1**

PENGEMBANGAN_SDM_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	36	43.4	43.4	48.2
	Sangat Setuju	43	51.8	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, bahwa latarbelakang pedidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.4%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan latarbelakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan merupakan bagian ilmu pengetahuan yang dimiliki

karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

- 2) Setiap karyawan yang diterima untuk bekerja diperusahaan harus mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan arahan dari perusahaan.

**Tabel 4.17 Pernyataan X1.2**

PENGEMBANGAN_SDM_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	33	39.8	39.8	47.0
	Sangat Setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, bahwa setiap karyawan yang diterima untuk bekerja diperusahaan harus mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan arahan dari perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 53%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.8%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pelatihan kerja merupakan bagian pemberian ilmu pengetahuan yang dilakukan perusahaan kepada setiap karyawannya yang direkrut untuk bekerja didalam perusahaan guna menghindari terjadinya kesalahan saat bekerja serta pelatihan suatu bentuk program yang diciptakan perusahaan dalam mendidik karyawan secara singkat guna mendapatkan kinerja yang berkualitas.

- 3) Masing-masing karyawan memiliki cara untuk menyelesaikan pekerjaannya.



**Tabel 4.18 Pernyataan X1.3**

PENGEMBANGAN_SDM_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	34	41.0	41.0	45.8
	Sangat Setuju	45	54.2	54.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, bahwa masing-masing karyawan memiliki cara untuk menyelesaikan pekerjaannya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 54.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 41%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan masing-masing karyawan memiliki keterampilan sendiri dalam melaksanakan pekerjaan dengan mudah.

- 4) Bekerja dengan memiliki seni dan trampil tentu dapat menghasilkan pekerjaan dengan bagus dan bernilai tinggi.

**Tabel 4.19 Pernyataan X1.4**

PENGEMBANGAN_SDM_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	38	45.8	45.8	49.4
	Sangat Setuju	42	50.6	50.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, bahwa bekerja dengan memiliki seni dan trampil tentu dapat menghasilkan pekerjaan dengan bagus dan bernilai tinggi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.6%, responden yang

memilih setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.8%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan seni dan trampil merupakan skill yang dimiliki karyawan dalam bekerja tentu sangat dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara personal.

- 5) Jujur, disiplin dan memiliki empati dalam bekerja bagian dari kewajiban setiap karyawan yang diterapkan perusahaan.

**Tabel 4.20 Pernyataan X1.5**

PENGEMBANGAN_SDM_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	9.6	9.6	9.6
	Setuju	40	48.2	48.2	57.8
	Sangat Setuju	35	42.2	42.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, bahwa jujur, disiplin dan memiliki empati dalam bekerja bagian dari kewajiban setiap karyawan yang diterapkan perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.2%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 9.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan sikap jujur, disiplin dan memiliki empati tentu dapat membawa karyawan meraih prestasi kerja untuk lebih meningkatkan dari sebelumnya.

- 6) Setiap karyawan wajib bisa menjaga attitude dan kerahasiaan sistem perusahaan.

**Tabel 4.21 Pernyataan X1.6**

PENGEMBANGAN_SDM_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	36	43.4	43.4	48.2
	Sangat Setuju	43	51.8	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, bahwa setiap karyawan wajib bisa menjaga attitude dan kerahasiaan sistem perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.4%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan sikap rasa tanggung jawab atas kerahasiaan perusahaan bagian dari kewajiban yang harus dipenuhi karyawan dalam menjadi karyawan perusahaan.

- 7) Besar dan kecilnya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus dilaksanakan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.22 Pernyataan X1.7**

PENGEMBANGAN_SDM_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	39	47.0	47.0	49.4
	Sangat Setuju	42	50.6	50.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, bahwa besar dan kecilnya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus dilaksanakan dengan tepat waktu, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 47%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan setiap karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

- 8) Setiap akhir bulan dan akhir tahun karyawan yang memegang jabatan wajib memberikan laporan akhir kerja yaitu berita acara pekerjaan kepada pihak perusahaan.

**Tabel 4.23 Pernyataan X1.8**

PENGEMBANGAN_SDM_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	30	36.1	36.1	39.8
	Sangat Setuju	50	60.2	60.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, bahwa setiap akhir bulan dan akhir tahun karyawan yang memegang jabatan wajib memberikan laporan akhir kerja yaitu berita acara pekerjaan kepada pihak perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 50 orang dengan jumlah persentase sebesar 60.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.1%, responden

yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan laporan akhir bulan dan laporan akhir tahun merupakan bagian bukti dari kinerja yang telah dilaksanakan karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

**c. Variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ )**

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Pemimpin sebagai penggerak dalam pelatihan harus mampu memberikan arahan dan tindakan kepada peserta pelatihan.

**Tabel 4.24 Pernyataan X2.1**

PELATIHAN_KERJA_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	30	36.1	36.1	41.0
	Sangat Setuju	49	59.0	59.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, bahwa pemimpin sebagai penggerak harus mampu memberikan arahan serta tindakan kepada peserta pelatihan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 49 orang dengan jumlah persentase sebesar 59%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.1%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa

responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pemimpin merupakan panutan yang harus memberikan contoh yang baik atas keberhasilan karyawan.

- 2) Pemimpin dalam pelaksana pelatihan harus memiliki kualitas yang baik pada saat menentukan materi dan tujuan pelatihan.

**Tabel 4.25 Pernyataan X2.2**

PELATIHAN_KERJA_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	44	53.0	53.0	56.6
	Sangat Setuju	36	43.4	43.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, bahwa pemimpin pelaksana pelatihan harus memiliki kualitas yang baik pada saat menentukan materi serta tujuan pelatihan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 53%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan pemimpin merupakan bagian dari penentu kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan dalam memenuhi target kerja yang diinginkan perusahaan.

- 3) Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja wajib mengikuti pelatihan dengan baik.

**Tabel 4.26 Pernyataan X2.3**

PELATIHAN_KERJA_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	38	45.8	45.8	51.8
	Sangat Setuju	40	48.2	48.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, bahwa karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja wajib mengikuti pelatihan dengan baik, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.8%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan banyaknya karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja wajib mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.

- 4) Karyawan yang mengikuti pelatihan harus sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

**Tabel 4.27 Pernyataan X2.4**

PELATIHAN_KERJA_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	41	49.4	49.4	56.6
	Sangat Setuju	36	43.4	43.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan harus sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah

persentase sebesar 43.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.4%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan peserta yang mengikuti pelatihan harus mengikuti syarat yang ditentukan perusahaan.

- 5) Sistem pelatihan yang diberikan instruktur dapat membantu untuk menyelesaikan masalah.

**Tabel 4.28 Pernyataan X2.5**

PELATIHAN KERJA 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	36	43.4	43.4	48.2
	Sangat Setuju	43	51.8	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, bahwa sistem pelatihan yang diberikan instruktur dapat membantu untuk menyelesaikan masalah, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.4%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan setiap pemberian pelatihan harus sesuai dengan yang dibutuhkan peserta pelatihan.

- 6) Setiap langkah dan cara yang diajarkan dalam pelatihan dapat membantu peserta untuk memanfaatkan waktu menjadi efisien.



**Tabel 4.29 Pernyataan X2.6**

PELATIHAN_KERJA_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	35	42.2	42.2	47.0
	Sangat Setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, bahwa setiap langkah dan cara yang diajarkan dalam pelatihan dapat membantu peserta untuk memanfaatkan waktu menjadi efisien, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 53%, responden yang memilih setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan metode pelatihan yang diberikan berguna membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- 7) Materi yang diberikan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang dilaksanakan.

**Tabel 4.30 Pernyataan X2.7**

PELATIHAN_KERJA_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	36	43.4	43.4	47.0
	Sangat Setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, bahwa materi yang diberikan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang dilaksanakan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 44 orang dengan

jumlah persentase sebesar 53%, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.4%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pemberian materi harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki peserta pelatihan.

- 8) Materi yang diberikan dapat mengembangkan keterampilan peserta pelatihan.

**Tabel 4.31 Pernyataan X2.8**

PELATIHAN_KERJA_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	8.4	8.4	8.4
	Setuju	32	38.6	38.6	47.0
	Sangat Setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, bahwa materi yang diberikan dapat mengembangkan keterampilan peserta keterampilan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 53%, responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.6%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 8.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan jenis materi yang baik tentu dapat meningkatkan kualitas kerja peserta pelatihan dalam melaksanakan pekerjaannya pada perusahaan.

- 9) Pemberian pelatihan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.32 Pernyataan X2.9**

PELATIHAN_KERJA_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	35	42.2	42.2	44.6
	Sangat Setuju	46	55.4	55.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, bahwa pemberian pelatihan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan karyawan yang mengikuti pelatihan tentu memiliki strategi dalam melaksanakan pekerjaannya hingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

- 10) Pelatihan yang diberikan dapat mengurangi resiko kerja karyawan.

**Tabel 4.33 Pernyataan X2.10**

PELATIHAN_KERJA_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	31	37.3	37.3	41.0
	Sangat Setuju	49	59.0	59.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, bahwa pelatihan yang diberikan dapat mengurangi resiko kerja karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 49 orang dengan jumlah persentase sebesar 59%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah

persentase sebesar 37.3%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan adanya pengetahuan yang diberikan pihak perusahaan melalui pelatihan tentu dapat membantu dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan pada saat pelaksanaan kerja berlangsung.

**d. Variabel Kualitas Kerja ( $X_3$ )**

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel kualitas kerja ( $X_3$ ) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Hasil kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan pengukuran kerja pihak perusahaan.

**Tabel 4.34 Pernyataan X3.1**

KUALITAS_KERJA_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	40	48.2	48.2	54.2
	Sangat Setuju	38	45.8	45.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, bahwa hasil kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan pengukuran kerja pihak perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.2%, responden yang

memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan perusahaan.

- 2) Kemampuan yang dimiliki karyawan tentu berpengaruh kepada prestasi kerja yang di raih.

**Tabel 4.35 Pernyataan X3.2**

KUALITAS_KERJA_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	39	47.0	47.0	50.6
	Sangat Setuju	41	49.4	49.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan tentu berpengaruh kepada prestasi kerja yang diraih, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 47%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam pelaksanaan kerja tentu memberikan peningkatan pada prestasi kerja perusahaan maupun prestasi karyawan secara personal.

- 3) Karyawan bekerja selalu fokus dan terarah dalam pencapaian target kerja perusahaan.

**Tabel 4.36 Pernyataan X3.3**

KUALITAS_KERJA_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	44	53.0	53.0	56.6
	Sangat Setuju	36	43.4	43.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, bahwa karyawan bekerja selalu fokus dan terarah dalam pencapaian target kerja perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 53%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan setiap pelaksanaan kerja karyawan selalu diarahkan dengan pencapaian target yang sesuai dengan titik optimalnya.

- 4) Pelaksanaan kerja yang sesuai tentu dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

**Tabel 4.37 Pernyataan X3.4**

KUALITAS_KERJA_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	33	39.8	39.8	44.6
	Sangat Setuju	46	55.4	55.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, bahwa pelaksanaan kerja yang sesuai tentu dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, responden

yang memilih sangat setuju sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.8%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan tugas yang diberikan jika sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan tentu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

- 5) Pencapaian tujuan perusahaan tentu menggunakan sistem kerja yang maksimal dan terarah.

**Tabel 4.38 Pernyataan X3.5**

<b>KUALITAS KERJA 5</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	Kurang Setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	33	39.8	39.8	45.8
	Sangat Setuju	45	54.2	54.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, bahwa pencapaian tujuan perusahaan tentu menggunakan sistem kerja yang maksimal dan terarah, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 54.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.8%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan perusahaan menginginkan target yang dicapai harus sesuai dan maksimal.

- 6) Hasil kerja yang diperoleh tentu membutuhkan langkah-langkah yang tepat.

**Tabel 4.39 Pernyataan X3.6**

KUALITAS_KERJA_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	35	42.2	42.2	47.0
	Sangat Setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, bahwa hasil kerja yang diperoleh tentu membutuhkan langkah-langkah yang tepat, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 53%, responden yang memilih setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan setiap pelaksanaan kerja yang baik tentu adanya strategi kerja yang sudah ditetapkan dengan maksimal.

- 7) Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan semangat dan fokus terhadap hasil akhir pekerjaan.

**Tabel 4.40 Pernyataan X3.7**

KUALITAS_KERJA_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	32	38.6	38.6	43.4
	Sangat Setuju	47	56.6	56.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, bahwa pelaksanaan kerja harus sejalan dengan semangat serta fokus terhadap hasil akhir pekerjaan,



responden yang memilih sangat setuju sebanyak 47 orang dengan jumlah persentase sebesar 56.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.6%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pelaksanaan kerja yang dikerjakan dengan fokus dan semangat tentu memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

- 8) Tingginya persaingan kerja antara karyawan membuat setiap karyawan memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.41 Pernyataan X3.8**

KUALITAS_KERJA_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	39	47.0	47.0	48.2
	Sangat Setuju	43	51.8	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, bahwa tingginya persaingan kerja antara karyawan membuat setiap karyawan memiliki semangat tinggi untuk bekerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 47%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan adanya

persaingan yang kuat antara karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan serta adanya persaingan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan posisi jabatan yang diberikan kepadanya terutama dalam meraih prestasi yang tinggi sesuai yang diinginkan.

## **B. Uji Kualitas Data**

### **1. Uji Validitas (Kelayakan)**

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom  $r$  hitung dan kolom  $r$  tabel di bawah ini.

a. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

No.	I-tem Pernyataan	R hitung	(df=N-2=83-2= 81) r tabel = 0.1818	Keterangan
1.	Beban kerja yang tinggi dapat dikerjakan karyawan dengan tepat waktu.	0.670	0.1818	<i>Valid</i>
2.	Pengalaman kerja serta latarbelakang pendidikan yang cukup membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.641	0.1818	<i>Valid</i>
3.	Setiap penyelesaian pekerjaan karyawan memiliki setrategi dalam pencapaian hasil kerja.	0.656	0.1818	<i>Valid</i>
4.	Pelaksanaan kerja selalu dilakukan dengan ide-ide kerja yang berfokus pada pencapaian target kerja.	0.655	0.1818	<i>Valid</i>
5.	Adanya peraturan yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh.	0.554	0.1818	<i>Valid</i>
6.	Apreisasi, insentif yang diberikan perusahaan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja.	0.549	0.1818	<i>Valid</i>
7.	Keberhasilan karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan karier pekerjaannya di perusahaan.	0.579	0.1818	<i>Valid</i>
8.	Posisi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.	0.748	0.1818	<i>Valid</i>
9.	Bekerja saling membantu antara karyawan dapat memudahkan pekerjaan untuk dikerjakan.	0.666	0.1818	<i>Valid</i>
10.	Peralatan yang disediakan perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.	0.595	0.1818	<i>Valid</i>

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil dari 10 I-tem pernyataan responden dari variabel produktivitas kerja karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid. Dimana, hasil nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1818). Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan responden dapat digunakan pada penelitian ini.

**b. Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ )**

**Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ )**

No.	I-tem Pernyataan	R hitung	(df=N-2=83-2=81)r tabel=0.1818	Keterangan
1.	Latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan kerja pada perusahaan.	0.587	0.1818	<i>Valid</i>
2.	Setiap karyawan yang diterima untuk bekerja diperusahaan harus mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan arahan dari perusahaan.	0.549	0.1818	<i>Valid</i>
3.	Masing-masing karyawan memiliki cara untuk menyelesaikan pekerjaannya.	0.716	0.1818	<i>Valid</i>
4.	Bekerja dengan memiliki seni serta terampil tentu dapat menghasilkan pekerjaan dengan bagus dan bernilai tinggi.	0.624	0.1818	<i>Valid</i>
5.	Jujur, disiplin serta memiliki empati bekerja bagian dari kewajiban setiap karyawan yang diterapkan perusahaan.	0.550	0.1818	<i>Valid</i>
6.	Setiap karyawan wajib bisa menjaga atitude dan kerahasiaan sistem perusahaan.	0.587	0.1818	<i>Valid</i>
7.	Besar atau kecilnya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus dilaksanakan dengan tepat waktu.	0.619	0.1818	<i>Valid</i>
8.	Setiap akhir bulan atau akhir tahun karyawan yang memegang jabatan wajib memberikan laporan akhir kerja yaitu berita acara pekerjaan kepada pihak perusahaan.	0.474	0.1818	<i>Valid</i>

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil dari 8 I-tem pernyataan responden dari variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) secara keseluruhan dinyatakan valid. Dimana, hasil nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1818). Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan responden dapat digunakan pada penelitian ini.

c. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.44 Hasil Uji Validitas Variabel  
Pelatihan Kerja ( $X_2$ )**

No.	I-tem Pernyataan	R hitung	(df=N-2=83-2=81)r tabel=0.1818	Keterangan
1.	Pemimpin sebagai penggerak pelatihan harus mampu memberikan arahan serta tindakan kepada peserta pelatihan.	0.672	0.1818	Valid
2.	Pemimpin pelaksana pelatihan harus memiliki kualitas yang baik pada saat menentukan materi serta tujuan pelatihan.	0.608	0.1818	Valid
3.	Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja wajib mengikuti pelatihan dengan baik.	0.577	0.1818	Valid
4.	Karyawan yang mengikuti pelatihan harus sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.	0.583	0.1818	Valid
5.	Sistem pelatihan yang diberikan instruktur dapat membantu untuk menyelesaikan masalah.	0.588	0.1818	Valid
6.	Setiap langkah yang diajarkan pada pelatihan dapat membantu peserta untuk memanfaatkan waktu menjadi efisiensi.	0.511	0.1818	Valid
7.	Materi yang diberikan sesuai dengan bidang/jenis pekerjaan yang dilaksanakan.	0.463	0.1818	Valid
8.	Materi yang diberikan dapat mengembangkan keterampilan peserta pelatihan.	0.686	0.1818	Valid
9.	Pemberian pelatihan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	0.579	0.1818	Valid
10.	Pelatihan yang diberikan dapat mengurangi resiko kerja karyawan.	0.531	0.1818	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil dari 8 I-tem pernyataan responden dari variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) secara keseluruhan dinyatakan valid. Dimana, hasil nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1818). Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan responden dapat digunakan pada penelitian ini.

#### d. Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 4.45 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja ( $X_3$ )**

No.	I-tem Pernyataan	R hitung	(df=N-2=83-2=81)r tabel= 0.1818	Keterangan
1.	Hasil kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan pengukuran kerja pihak perusahaan.	0.682	0.1818	<i>Valid</i>
2.	Kemampuan yang dimiliki karyawan tentu berpengaruh kepada prestasi kerja yang di raih.	0.495	0.1818	<i>Valid</i>
3.	Karyawan bekerja selalu faokus, terarah untuk pencapaian target kerja perusahaan.	0.640	0.1818	<i>Valid</i>
4.	Pelaksanaan kerja yang sesuai tentu dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.	0.676	0.1818	<i>Valid</i>
5.	Pencapaian tujuan perusahaan tentu menggunakan sistem kerja yang maksimal.	0.621	0.1818	<i>Valid</i>
6.	Hasil kerja yang diperoleh tentu membutuhkan langkah-langkah yang tepat.	0.650	0.1818	<i>Valid</i>
7.	Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan semangat serta fokus terhadap hasil akhir pekerjaan.	0.545	0.1818	<i>Valid</i>
8.	Tingginya persaingan kerja antara karyawan membuat setiap karyawan memiliki semangat tinggi untuk bekerja.	0.478	0.1818	<i>Valid</i>

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil dari 8 I-tem pernyataan responden dari variabel kualitas kerja ( $X_3$ ) secara keseluruhan dinyatakan valid. Dimana, hasil nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1818). Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan responden dapat digunakan pada penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* > 0,70.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.46 di bawah ini.

**Tabel 4.46 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.834	0.70	10	Reliabel
Pengembangan SDM (X1)	0.728	0.70	8	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.782	0.70	10	Reliabel
Kualitas Kerja (X3)	0.746	0.70	8	Reliabel

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, dapat dilihat hasil uji olah data yang dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliabel dapat disimpulkan memiliki reliabilitas baik dengan nilai yang dihasilkan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

### C. Uji Asumsi Klasik

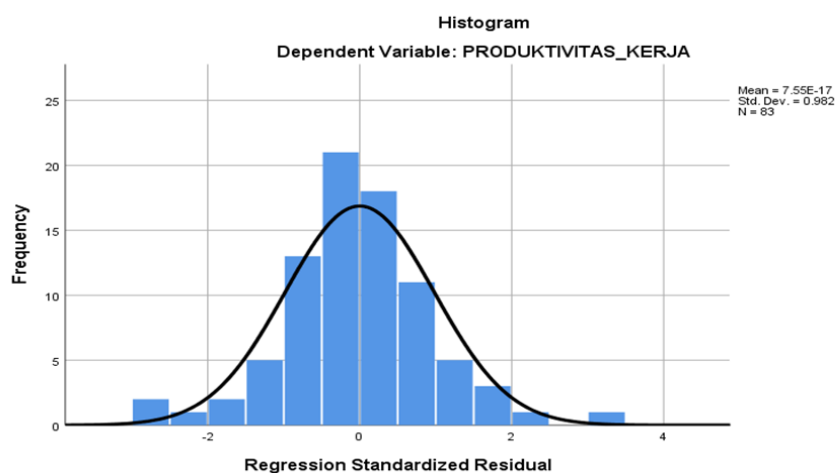
Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

##### a. Uji Histogram

Data yang dilakukan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seiring atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kekiri. Adapun hasil uji histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.1 dibawah ini.



**Grafik 4.1 Hasil Uji Histogram**

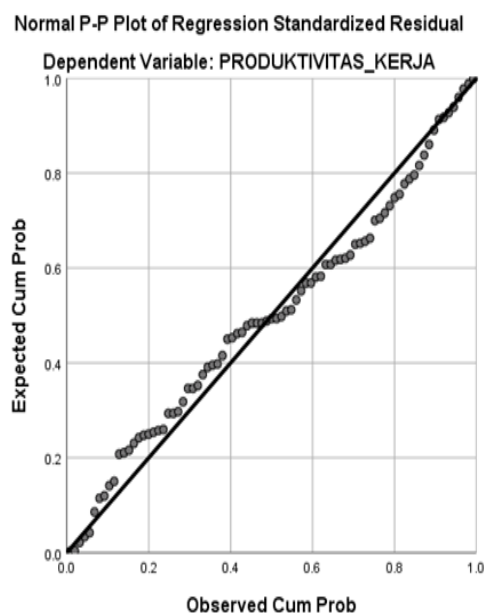
*Sumber : Data diolah peneliti 2024*



Berdasarkan grafik 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik pada garis yang berbentuk lonceng, terlihat tidak melenceng ke kanan dan ke kiri. Dimana, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji *Probability Plot* (P-Plot)**

Hasil uji olah data yang dilakukan pada uji *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.2 di bawah ini.



**Grafik 4.2 Hasil Uji *Probability Plot* (P-Plot)**

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan grafik 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang jauh dari garis tersebut. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### c. Uji Kolmogorof-Smirnov (K-S)

Hasil yang dilakukan dari uji *Kolmogorof-Smirnov* dalam penelitian ini berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan sebagai pengambilan keputusan. Dimana, jika signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal.

Hasil yang telah dilakukan pada uji *Kolmogorof-Smirnov* ini dapat dilihat pada Tabel 4.47 di bawah ini.

**Tabel 4.47 Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov (K-S)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46895466
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.081
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data yang telah dilakukan dari uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan hasil dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui pengujian model regresi apakah dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel

independen (bebas). Pengujian ini dapat dilihat pada nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.48 di bawah ini.

**Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.518	2.238		-1.125	.264		
	PENGEMBANGAN_SDM	.373	.177	.273	2.101	.039	.112	8.943
	PELATIHAN_KERJA	.415	.097	.374	4.272	.000	.246	4.066
	KUALITAS_KERJA	.433	.164	.318	2.632	.010	.129	7.727

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_KERJA

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

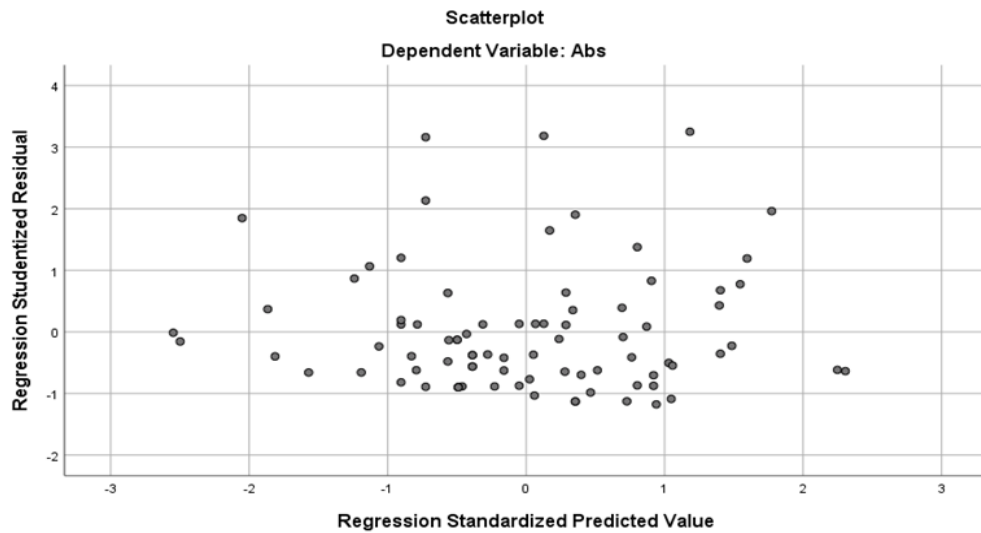
Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil uji multikolinearitas telah menunjukkan nilai Tolerance variabel X1 = 0.112, X2 = 0.246, X3 = 0.129 lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas X1 = 8.943, X2 = 4.066, X3 = 7.727 lebih kecil dari nilai 10. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada suatu pengamatan lain. Apabila variance dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara yang dilakukan untuk mengetahui heteroskedastisitas ada atau tidak dalam penelitian ini adalah :

**a. Gambar *Scatter Plot***

Adapun uji heterokedastisitas yang digunakan pada penelitian ini dengan cara metode *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.



**Gambar 4.2 Hasil Uji *Scatter Plot***

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan menjauhi titik 0. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terbebas dari heteroskedastisitas.

**a. Uji *Glejser***

Uji heteroskedastisitas selanjutnya digunakan dengan metode *glejser* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.49 di bawah ini.

**Tabel 4.49 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.704	1.498		1.804	.075
	PENGEMBANGAN_SDM	-.122	.119	-.336	-1.027	.308
	PELATIHAN_KERJA	-.080	.065	-.271	-1.228	.223
	KUALITAS_KERJA	.176	.110	.486	1.597	.114

a. Dependent Variable: Abs

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan sdm (X1) sebesar  $0.308 > 0.05$ , dan nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X2) sebesar  $0.223 > 0.05$  dan nilai signifikansi variabel kualitas kerja (X3) sebesar  $0.114 > 0.05$ . Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## D. Hasil Analisis Data Penelitian

### 1. Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.50 di bawah ini.

**Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.518	2.238		-1.125	.264
	PENGEMBANGAN_SDM	.373	.177	.273	2.101	.039
	PELATIHAN_KERJA	.415	.097	.374	4.272	.000
	KUALITAS_KERJA	.433	.164	.318	2.632	.010

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_KERJA

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, dapat dilihat hasil pengujian dari uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai terdapat pada kolom *Unstandardized coefficients* pada kolom B menunjukkan terdapat persamaan regresi linier berganda adalah, sebagai berikut :

$$Y = -2.518 + 0.373 X_1 + 0.415 X_2 + 0.433 X_3 + \epsilon$$

Adapun Persamaan regresi linier berganda di atas dapat di uraikan secara jelas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai konstanta (a) sebesar -2.518 yang berarti jika tidak ada variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) dan kualitas kerja ( $X_3$ ), maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar -2.518 satuan.
- b. Apabila nilai variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) sebesar 0.373 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan sdm sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0.373 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- c. Apabila nilai variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.415 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0.415 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- d. Apabila nilai variabel kualitas kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.433 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kualitas kerja sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0.433 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

## 2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja Dan Kualitas Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.51 di bawah ini.

**Tabel 4.51 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.518	2.238		-1.125	.264
	PENGEMBANGAN_SDM	.373	.177	.273	2.101	.039
	PELATIHAN_KERJA	.415	.097	.374	4.272	.000
	KUALITAS_KERJA	.433	.164	.318	2.632	.010

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_KERJA

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k = 83 - 4 = 79$  adalah 1.99045. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel pengembangan sdm memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.101 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99045 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.101 > 1.99045$ ) dengan sig.  $0,039 < 0,05$  sehingga hasil penelitian menerima  $H_1$ . Dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya pengaruh sebesar 0.373 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel pengembangan sdm sebesar 1 persen, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 37.3% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel pengembangan sdm secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.
- b. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel pelatihan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4.272 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99045 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.272 > 1.99045$ ) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian menerima  $H_1$ . Dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya pengaruh sebesar 0.415 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel pelatihan kerja sebesar 1 persen, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 41.5% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja secara



parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

- c. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel kualitas kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.632 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99045 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.632 > 1.99045$ ) dengan sig.  $0,010 < 0,05$  sehingga hasil penelitian menerima  $H_1$ . Dapat dijelaskan bahwa variabel kualitas kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.433 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kualitas kerja sebesar 1 persen, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 43.3% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

### 3. Uji Hipotesis Secara Simultan ( Uji F)

Adapun uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. .

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  Artinya pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

$H_0$  diterima apabila :  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_1$  diterima apabila :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hasil yang telah dilakukan pada pengujian dari uji f ini dapat dilihat pada Tabel 4.52 di bawah ini.

**Tabel 4.52 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1012.022	3	337.341	150.614	.000 <sup>b</sup>
	Residual	176.942	79	2.240		
	Total	1188.964	82			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA						
b. Predictors: (Constant), KUALITAS_KERJA, PELATIHAN_KERJA, PENGEMBANGAN_SDM						

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 150.614 pada derajat bebas ( $df_1$ ) =  $k - 1 = 4 - 1 = 3$ , dengan derajat bebas ( $df_2$ ) =  $n - k = 83 - 4 = 79$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = variabel, maka nilai  $f_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.72 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh  $f_{hitung} = 150.614 > f_{tabel} 2.72$  dengan sig.  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima. Dimana variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) dan kualitas kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dimana  $0 < R^2 < 1$ . Jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.53 di bawah ini.

**Tabel 4.53 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.851	.846	1.497
a. Predictors: (Constant), KUALITAS_KERJA, PELATIHAN_KERJA, PENGEMBANGAN_SDM				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA				

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.846 sehingga menunjukkan bahwa 84.6% variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sdm (X1), variabel pelatihan kerja (X2), dan variabel kualitas kerja (X3). Sedangkan sisanya 15.4% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti komitmen organisasi dan disiplin kerja. Dimana, komitmen organisasi jika tidak dilaksanakan dengan baik terhadap seluruh karyawan maka akan berpengaruh kepada produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan tentu akan berdampak pada sistem kerja yang ditetapkan perusahaan, begitu juga dengan disiplin kerja, jika disiplin kerja karyawan tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

## E. Pembahasan

### 1. Analisis Pengembangan SDM ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel pengembangan sdm sebesar 2.101 dengan nilai signifikan 0.039 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  adalah 2.101 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99045. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.101 > 1.99045$ ). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar  $0.039 < 0.05$ . maka hasil perhitungan baik melalui  $t_{hitung}$  maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyan (2015) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Dan pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang pengembangan sdm yang dilakukan adalah lamanya evaluasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang kurang memiliki kompetensi kerja selain latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan serta lamanya pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan

terhadap peningkatan karier karyawan disebabkan pihak perusahaan lebih fokus pada pencapaian target kerja yang dituju sehingga peningkatan karier karyawan kurang diperhatikan yang pada akhirnya sistem kerja yang dilaksanakan menjadi lambat pergerakannya.

## **2. Analisis Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel pelatihan kerja sebesar 4.272 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  adalah 4.272 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99045. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.272 > 1.99045$ ). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka hasil perhitungan baik melalui  $t_{hitung}$  maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyadi (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother (Yamaha Sentral) Palembang”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother (Yamaha Sentral) Palembang”.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan pelatihan kerja yang terjadi pada program yang direncanakan perusahaan terhadap karyawan yaitu banyaknya karyawan yang tidak bisa mengikuti program pelatihan kerja pada waktu pelaksanaan pemberian pelatihan di adakan serta kurang fokusnya karyawan dalam mengikuti pelatihan dengan serius disebabkan tugas pekerjaan yang dikerjakannya masih banyak yang belum selesai karena jadwal pelatihan bersamaan dengan penyelesaian tugas dari perusahaan.

### **3. Analisis Kualitas Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kualitas kerja sebesar 2.632 dengan nilai signifikan 0.010 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  adalah 2.632 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.99045. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.632 > 1.99045$ ). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$ . maka hasil perhitungan baik melalui  $t_{hitung}$  maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badraiq (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Di Sempurna Textile Tegal”. Dimana dari hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa variabel kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Operasional Di Sempurna Textile Tegal.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang menurunnya kualitas kerja karyawan disebabkan banyaknya perintah kerja terhadap tugas-tugas yang diberikan secara mendadak yang harus dikerjakan dengan cepat dan rapi membuat pekerjaan yang lama menjadi tertunda untuk diselesaikan serta kurangnya partisipasi antara pimpinan dengan bawahan dalam pengambilan keputusan penyelesaian pekerjaan yang rumit membuat karyawan selalu mendapat masalah. Jika permasalahan yang dialami karyawan terus-terusan terjadi tentu dapat memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Untuk itu pihak perusahaan harus melakukan evaluasi kembali pada setiap pemberian tugas kerja dan sistem kerja yang tidak membuat nyaman karyawan dalam bekerja.

#### **4. Analisis Pengembangan SDM ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Dan Kualitas Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar

150.614 > 2.72 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima. Dimana hasil penelitian dari variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) dan kualitas kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui analisis pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.101 > 1.99045$ ) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.
2. Hasil penelitian secara parsial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.272 > 1.99045$ ) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.
3. Hasil penelitian secara parsial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.632 > 1.99045$ ) menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.
4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) dan kualitas kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar

84.6% dan sisanya sebesar 15.4% dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan adalah, sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pemimpin PT. Bhatini Mitra Jaya untuk melakukan pengembangan sdm sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan atas prestasi kerja yang diraih serta menempatkan karyawan diposisi jabatan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan sistem kerja perusahaan baik dalam jangka waktu yang pendek maupun yang panjang dengan mencapai tujuan perusahaan.
2. Disarankan kepada pemimpin PT. Bhatini Mitra Jaya untuk memberikan pelatihan-pelatihan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dalam pelaksanaan kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan pengetahuan yang telah diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Adapun pemberian pelatihan tersebut hendaknya dilakukan bertahap-tahap minimal tiga bulan sekali dilakukan pemberian pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.
3. Disarankan kepada pemimpin PT. Bhatini Mitra Jaya agar melakukan evaluasi kerja setiap akhir bulan dan meningkatkan pengawasan kerja guna menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bernilai tinggi baik dari sistem

kerja perusahaan maupun dari produk yang dihasilkan secara utuh dan terpercaya.

4. Disarankan kepada pemimpin PT. Bhatini Mitra Jaya agar memperhatikan produktivitas kerja karyawan dalam menerapkan disiplin kerja melalui peraturan-peraturan yang sejalan dengan standar kerja perusahaan serta memberikan arah pelaksanaan program-program kerja yang diciptakan guna memberikan performance kinerja yang berkualitas yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan baik dari penjualan produknya, pelayanannya, dan ketepatan waktu pelaksanaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi"*. Jakarta, Penerbit : CV Budi Utama.
- Ferine, Kiki Farida dan Juniarti (2022). *Pelayanan SDM*. Yogyakarta, Penerbit : Selat Media.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources*. Edisi ke-12. Oxford University Press
- Kaswan (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: Penerbit USU Press
- Samsuddin, Sadili (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia. Edisi Revisi.
- Sedarmayanti, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. (2018). *Budaya Organisasi.(Edisi 1)*. Cetakan ke IV. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit : Buku seru.

- Wahyudi, D. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stress Dalam Organisasi*. Alfabeta
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Revisi.
- Widodo (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit : Pustaka Belajar. Edisi Revisi.
- Yani, M (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit : Mitra Wacana Media. Edisi Revisi.

### **Jurnal :**

- Ashari, Nur Syawal, *et al* (2020). *Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Praja. 8(3), 184-189
- Abdiyanto, et al.2023. *The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan)*. Kurdish Studies, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. *Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification*. Journal of Physics: Conference Series, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). *Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). *The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries*. International Journal of Energy Economics and Policy, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Jaya, Ichal Kusuma (2020). *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara*. Jurnal Administrasi Bisnis. 5(1), 237-246
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). *Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying*. Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, 14(3), 3317-3328.

- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. *Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries*.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). *The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?*. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). *Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model*. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). *Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province)*. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). *Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?*. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). *Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study*. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). *Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries*.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). *The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries*. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). *Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach*. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rosadi, Fahmi Indra. Ilmi, Zainal. Zainurossalamia Z.A, Saida (2019). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kaltimara Syariah Cabang Samarinda*. *Jurnal : Ilmu Ekonomi, Mulawarman (JIEM) Vol.4 No.3*
- Setiawati, Neng & Wahyudi, Satya (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10 (2), 85-92
- Suryadi, D (2018). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bintara Tni-Ad Di Makorem 032/Wirabaja*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Volume 9, Nomor 1

- Suryadi, Ihsan Dan Yulianto, Eko (2022). *Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Toyota Anto 2000 BSD City Di Tangerang Selatan*. Jurnal : Humanis, Vol 2, No 2. ISSN (Online) : 2746-4482, ISSN (Print) : 2746-2250.
- Sunarsi, Denok. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal Semarak, Vol. 1, No.1, Februari 2018, Hal (66-82). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). *Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

**Skripsi :**

Aryatno (2019). *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BPTN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Badraiq, Jamal Faisal (2019). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Operasional Di Sempurna Textile Tegal*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Panca Sakti Tegal.

Cahyadi, M. Satrya (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kurniawati (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed). Universitas Terbuka

Syarif, Muhammad (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bilasidrap*. Skripsi : Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Salinding, Rony (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Sofyan, Baso (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa kabupaten Pangkep*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Prosiding :**

Irhammah (2019). *Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung*. Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi. 1139- 1145