

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Lastiar Henrika Sitingak
Npm : 20520017
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT INGCO MEDAN AMPLAS.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Dr. Tongan Sihol Nababan, SE., M.Si

Dekan



Dr. L. Hurnongagan Sallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Gloriu J.M Sianipar, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan yang bertalenta mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan untuk memperdaya gunakan potensi karyawan, maka pengalaman sumber daya manusia sangat diperlukan. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada saat sekarang atau masa depan dengan memberika pengetahuan sikap, atau meningkat keterampilan, peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Praktek pengelolaan sumber daya manusia tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Apabila mengamati yang dilakukan oleh organisasi unggul di dunia, termasuk di Indonesia jelas kali bahwa yang mereka dahulukan dalam membangun organisasi adalah meningkatkan sumber daya manusia mereka. Ini adalah pekerjaan besar yang memakan waktu lima tahun sampai sepuluh tahun atau sampai dua puluh tahun untuk sebuah negara.

Keberhasilan dan peningkatan mutu pelatihan suatu lembaga sangat terkait dengan kondisi sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena itu menurut Soekidjo, (2018 :201) walaupun disertai dengan dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang melimpah, tapi jika tidak ada dukungan sumber daya manusia yang andal maka kegiatan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini memberikan gambaran betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki

kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi manajemen sumber daya manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Badriyah, 2020:36).

PT Ingo Teknik Indonesia Medan merupakan perusahaan yang memiliki bidang kerja yang berkaitan dengan pengelolaan dan distribusi di kota Medan. Dengan bidang yang ada terkait dengan pengelolaan dan distribusi di kota Medan membuat PT Ingo Teknik Indonesia Medan menjadi salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan terkait dengan pemenuhan distribusi masyarakat terutama yang berada di Medan. Sehingga berdasarkan penjelasan di atas tidak dapat dipungkiri lagi bahwa PT Ingo Teknik Indonesia Medan harus memiliki kinerja yang sangat optimal terutama dalam hal pelayanan pemenuhan distribusi, sebab alat distribusi salah satu kebutuhan vital yang dibutuhkan masyarakat. Karyawan menjadi salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja optimal. PT Ingo Teknik Indonesia mengimplementasikan berbagai sistem manajemen, yang antara lain Manajemen Lingkungan ISO dan K3, Manajemen Pengamanan, dan Manajemen Risiko. Virtual reality sebagai bukti inovasi di dalam melakukan pekerjaan yang mengikuti perkembangan zaman. PT Ingo Teknik Indonesia menyadari sepenuhnya bahwa sumber daya manusia adalah aset penting dalam peningkatan kinerja perusahaan sehingga harus dikelola dan dikembangkan terus menerus. Hasil dari pengembangan sumber daya manusia pada PT Ingo Teknik Indonesia yaitu dapat menciptakan produk yang bermutu tinggi dengan harga yang kompetitif, senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan, manajemen, dan teknologi, membina hubungan baik dengan pelanggan, penjual, masyarakat, dan pemerintah. Sumber daya manusia PT Ingo Teknik Indonesia adalah Sumber daya manusia yang bertalenta dalam bidang pekerjaannya dan merupakan Sumber daya manusia impian setiap perusahaan.

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia adalah keterampilan, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi.

Tingginya keterampilan karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu keterampilan waktu, dan tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

PT Ingco Teknika Indonesia Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan distribusi alat-alat teknik/perkakas yang berdiri pada akhir 2016 dengan pusat di Medan, Sumatera Utara. ITI mengawali perjalanannya hanya kurang dari 10 pekerja setiap ruko yang berfungsi sebagai kantor, showroom service center, dan tempat distribusi. Perusahaan ini senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada para pelanggan secara berkelanjutan (*continual improvement*) disegala ini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Suatu usaha yang dilakukan untuk mencegah kemungkinan timbulnya berbagai kerugian, perlu diadakannya langkah-langkah yang mendapatkan perhatian dari pihak yang berwenang. Pemimpin harus dapat mengelolah sumber daya manusia sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik pula, Pimpinan juga harus memiliki peran dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan pengembangan yang baik yang dilakukan secara intensif dan kedisiplinan kerja dalam perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Tabel 1.1

Berikut Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ingco Teknika MedanAmplas Pada Tahun 2023-2024

Unit	OKR 1	Capai	OKR 2	Capai	OKR 3	Capai	Mean
Under Direksi	Selesaikan penerbitan nota & kontrol pengutipan 100% di hari yang sama dari nota diterima (maks 5 temuan)	100%	Pastikan seluruh administrasi nota tepat 100% (maks 3 temuan kesalahan)	32%	Submit data yang diminta 100% lengkap sesuai deadline (maks 3 keluhan)	100%	77%
	Follow up informasi ke min 25 cust	20%	Pastikan min 90% stok produk	70%	Dapatkan min 10 tambahan	100%	63%

	perhari baik online		& souvenir yang ready stok tersedia di gerai		member baru walk in customer melalui offline		
	Kontrol capaian OKR seluruh anggota tim di Internal Departemen	76%	Monitoring perawatan asset dan inventaris perusahaan sesuai SOP yang berlaku	64%	Selesaikan 90% setiap tugas yang diberikan sesuai deadline yang disepakati oleh CEO	25%	55%
	Kontrol Pencapaian OKR Seluruh Anggota internal capai 90%	68%	Pastikan % laba perusahaan capai 90% sesuai RKAP	2%	Submit LK 2 Bulan Sebelumnya maks tgl 15 dengan Margin of error maks 5%	100%	57%
	Tingkatkan penjualan Online menjadi 350 juta	100%	Selesaikan pengantaran maksimal 2 HK dari orderan diterima	66%	Pastikan min 90% produk & souvenir yang ready stok tersedia di gudang jakarta (EL)	100%	89%
Bisnis Development	Lakukan live sosmed min 3 kali sehari dengan durasi 1 jam per kali (waktu menyesuaikan)	28%	Upload Marketplace Facebook 15 per hari	100%	Dapatkan min 10 tambahan member baru walk in customer melalui offline	100%	76%
	Selesaikan min 90% target kerja yang diberikan tepat waktu sesuai deadline	62%	Ajukan dan lakukan min project untuk disetujui guna meningkatkan penjualan / menghemat pengeluaran	40%	Pastikan dokumentasi foto / video dari setiap kegiatan dikirimkan maks 7 hari setelah	100%	67%

					deadline berakhir		
	Bimbing tim crew store agar min rata-rata capaian OKR di atas 80%	88%	Pastikan min 90% produk & souvenir yang ready stok tersedia di gerai	100%	Tingkatkan jumlah member min 20% dari jumlah bulan sebelumnya	35%	74%
Operasional	Tingkatkan pengantaran per hari min 10 toko / 30 juta	87%	Turunkan biaya pengantaran selain BBM di bawah 1 juta	100%	Selesaikan pengantaran maksimal 0 HK dari orderan diterima oleh Driver	94%	
	Selesaikan minimal pengutipan 15 nota per hari (1 nota=12 item) - tidak boleh ada gantung	100%	Turunkan kesalahan pengutipan menjadi maks 3 kali	20%	Menggeser barang masuk dari Supplier H+7 dari C11 ke Rak C10	0%	
	Pastikan perbaikan servis di setiap SC selesai dan diambil maks H+5	100%	Kontrol stok kanibal di bawah 50 unit / maks 30 juta	30%	Turunkan beban stok SP discontinue & dead stok min 5%	80%	
	Pastikan kesesuaian stok barang dagang, sparepart dan souvenir sesuai dgn sistem & fisik akurat 98%	68%	Memastikan pencapaian OKR tim gudang mencapai 80%	70%	Kontrol biaya ongkos kirim di bawah 1% dari total penjualan	100%	

Sumber : PT Ingco Teknika Medan Amplas

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan PT. Ingo Teknik Medan Amplas dengan pencapaian Produktivitas kerja yaitu OKR 1, OKR 2, dan OKR 3, yang belum tercapai sesuai dengan target yang diharapkan dari rencana kinerja karyawan. OKR artinya objectives and key result (tujuan dan hasil utama). Artinya masih ada karyawan PT. Ingo Teknik Medan Amplas yang belum dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Kemudian masih ada yang tidak disiplin dengan waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT. Ingo Teknik Medan Amplas. Maka dari itu, pimpinan perlu memperhatikan kembali faktor – faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan agar kinerja karyawan PT. Ingo Teknik Medan Amplas dapat meningkat dan tercapai.

Seorang karyawan yang mempunyai keterampilan tinggi tidak akan terlambat masuk kerja dan melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai pengembangan sumber daya manusia selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaraan yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang tinggi maka produktivitas kerjanya akan baik pula karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pihak Manajer pada bulan oktober ; *“Karyawan kantor disini masih sering datang terlambat kadang di telpon dulu baru ia datang sehingga waktu bekerja itu udah berkurang, dan pekerjaan di kantor pun sering mereka tinggalkan begitu saja, jadi sangat berpengaruh ke hasil kerja karyawan.”* Berdasarkan hasil wawancara tersebut, di dapatkan hasil bahwa yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan adalah pengembangan sumber daya manusia yang berbasis keterampilan yang rendah, seperti terlambat masuk kerja, dan sering mengabaikan pekerjaan yaitu meninggalkan pekerjaan-pekerjaan yang dikantor, seorang karyawan yang mempunyai pengembangan sumber daya manusia berbasis keterampilan yang terlambat untuk bekerja dan akan selalu mengerjakana pekerjaan yang seharusnya ia lakukan.

Pemimpin pada PT. Ingco Teknika Indonesia Medan melakukan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kehadiran karyawan walaupun dalam absensi karyawan telah menggunakan absensi berbasis online. Pimpinan membuat suatu kebijakan yaitu dengan absensi yang tertulis yang dilist pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawan pada PT. Ingco Teknika Indonesia Medan. Absen tertulis ditetapkan yang dilaksanakan pada setiap harinya pada setiap karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dari karyawan pada PT. Ingco Teknika Indonesia Medan. Agar pengembangan sumber daya manusia bisa terwujud sangat diperlukan karyawan yang mempunyai kepribadian yang baik. Kepribadian merupakan satu struktur totalitas atau struktur unitas multipleks, dimana seluruh aspek-aspek tersebut merupakan suatu harmoni yang bekerja sama dengan baik.

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari PT. Ingco Teknika Medan Amplas diperlukan sumber daya yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mematuhi dan mengukur hasil produktivitas kerja maka dilakukan pengekrutan supaya mengetahui pencapaian dan tugas karyawan. Hasil tugas atau pendidikan produktivitas kerja PT. Ingco Teknika Medan Amplas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir				
		S1	S2	S3	D3	SMA
1	Sales Executive	Semua Jurusan	-	-	-	-
2	Sales Manager	Jurusan Perbankan	-	-	-	-
3	CRO	Teknik	-	-	-	-
4	HRD	-	Hukum	-	-	-
5	Spv Accounting	Akuntansi	-	-	-	-
6	Marketing	Akuntansi	Manajemen	-	-	-
7	Purchasing	Perbankan	-	-	-	-
8	SPV IT	ITE	-	-	-	-
9	SPV Fit Dan Out	Teknik	-	-	-	-
10	Legar/Pr	Hukum	Ilmu Sosial	-	-	-
11	IT Manager	-	Hukum	Manajemen	-	-

Sumber : PT. Ingco Teknika Medan Amplas 2022-2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pada jabatan HRD, Purchasing memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan kualifikasi bagi jabatan tersebut. Hal tersebut mengindikasikan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan ini disebabkan oleh faktor pendidikan karyawan yang kurang sesuai pada bidangnya sehingga berpengaruh terhadap kompetensi oleh karyawan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia secara informal menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan informal yang dilakukan PT. Ingo Teknik Indonesia Medan, berdiskusi dalam rapat tim, program makan siang sambil diskusi santai tentang topik pekerjaan-pekerjaan tertentu, dan para karyawan yang saling kontak dengan para karyawan. Selain pengembangan secara informal, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga diperlukan pengembangan secara formal yaitu pendidikan dan pelatihan. Menurut Sutrisno (2016) berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pengembangan formal sangat terorganisir, profesional dan memakan biaya yang lumayan mahal, konsekuensinya adalah 50 : 50 yakni ada karyawan PT. Ingo Teknik Indonesia Medan yang dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih dari sebelumnya kepada perusahaan, ada pula karyawan yang menganggap pelatihan ini hanya formalitas, sehingga atensi mereka kurang, materi yang diberikan kurang terserap, jika ada yang kurang dimengerti karyawan merasa malu/malas untuk bertanya kepada *trainer*. Dalam tahap awal perkembangannya, Ingo Teknik Indonesia Medan membuat banyak

gebrakan inovasi terbaru dalam cara pemasaran dan hasilnya selama 2 tahun pertama Ingco Teknik Indonesia Medan telah berhasil di kenal di hampir seluruh kota besar di Indonesia. Dengan visi menjadi distributor produk perkakas merek internasional terbesar di Indonesia pada tahun 2023.

Salah satu hal yang dapat dilakukan PT. Ingco Teknik Indonesia Medan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan menghasilkan reward untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Mengingat pentingnya pelatihan keterampilan, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah pengembangan sumber daya manusia dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi pelatihan pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga produktivitas kerja karyawan dalam bekerja agar tetap terjaga. Untuk produktivitas karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan pelatihan yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Ingco Teknik Indonesia Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah peneliti ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan Amplas?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan Amplas?

3. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ingo Teknik Medan Amplas?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ingo Teknik Medan Amplas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ingo Teknik Medan Amplas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ingo Teknik Medan Amplas.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pengembangan teori untuk mendalami konsep faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, kompetensi serta dapat dijadikan sebagai referensi pengembangan ilmu terkait topik penelitian yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi PT. Ingco Teknik Medan Amplas untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (HR development) dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk pemikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpihak pada fakta bahwa individu karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya karyawan mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur dan sistematis dan perorganisasi dimana menejer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis (Putra 2019). Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen sumber daya manusia baru akan berkurang. Menurut (Krismiyati, 2017:44) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan.

Menurut Bariqi (2016) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur dan sistematis dan perorganisasi dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai produktivitas organisasi.

Menurut Siregar (2018) menyatakan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan.

1) Pendidikan

Berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan tenaga operasional.

a. Manajer organisasi (*manajerial*)

Pendidikan bagi manajer organisasi ditunjukkan dengan berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan manajer serta kemampuan manajer organisasi untuk terampil dalam mengambil keputusan.

b. Staff karyawan (*operasional*)

Pendidikan bagi staff karyawan operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dimana pendidikan tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, meningkatkan moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

2) Pelatihan

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam pengembangan pekerjaan tertentu sesuai dengan pekerjaan terakhir yang diemban oleh pegawai. Pelatihan juga dilakukan dalam rangka updating karyawan. Wahyuningsih (2019) mengemukakan:

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur destimatis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Senada dengan pendapat diatas Marayasa (2017) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan

tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugas nya dapat lebih efisien dan produktif.

Oleh karena itu organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih baik untuk ditiru. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bertambah bawasannya, dapat merubah sikap, dan berkembang kepribadiannya. Dengan cara itu, karyawan dapat menjadi pribadi yang lebih matang dan memiliki sikap kerja yang memuaskan. Jika karyawan pada tingkat menejer menjadi tenaga kerja yang siap dan tanggap terhadap tantangan-tangan yang di hadapi oleh perusahaan, maupun berkembang mengikuti perubahan dari tumbuh bersama institusi. Pengembangan baik di tingkat supervisor atau piun karyawan operasional sampai tingkat manajer yang berpotensi mengadaptasi perubahan yang terjadi dan tanggap terhadap perkembangan ke masa depan yang lebih baik, akan membuat karyawan yang bersangkutan siap untuk dapat menerima tanggung jawab manajemen yang lebih besar.

2.1.1 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) Jenis pengembangan sumber daya manusia yang dapat diberikan bagi karyawan antara lain adalah :

1) Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal bagi karyawan biasa dilakukan diatas inisiatif pribadinya. Karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan, dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep berikut aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan. Jenis pengembangan seperti ini sangatlah bermanfaat bagi organisasi dikarenakan organisasi tidak perlu

mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan pengembangan bagi sumber daya manusia.

2) Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal dilakukan oleh organisasi dan menggunakan biaya yang besar. Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan semakin tinggi. Pengembangan semacam ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, pengembangan semacam ini sangatlah bermanfaat karena mereka akan mempunyai dan memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya tinggi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya

Manusia

Sari (2014) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

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

Menurut Hasan, dalam Oktavia (2019) untuk menunjukkan kualitas sumber daya instansi ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
- b. Dimensi Produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih baik dan kualitas yang lebih baik.
- c. Dimensi Kreativitas. Dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

2.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Firdarti (2016) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Untuk meningkatkan kualitas output
- b. Untuk meningkatkan kuantitas output
- c. Untuk menurunkan biaya ilmiah dan perawatan
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e. Untuk menurunkan introver, ketidak hadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja
- f. Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan

Sedangkan menurut Amelia (2022) tujuan utama pengembangan sumber daya manusia ini adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri, tempat mereka bekerja, megembangkan diri mereka masing-masing dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, dan profesi. Hubungan instansi, akuntabilitas, semangat korps, dan karakter. Dengan demikian, kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Pelatihan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, kualitas, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

2.1.4 Manfaat dari Pengembangan Sumber Daya Manusia

Banyak manfaat yang dapat dihasilkan dari kegiatan pengembangan bagi organisasi perusahaan, terutama dalam kaitannya dalam proses penciptaan nilai tambah dan peningkatan prodyuktivitas kerja, manfaat dan pelaksanaan pengembangan adalah :

- a. Peningkatan Produktivitas

Kegiatan pembangunan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan baru, melainkan juga terhadap karyawan yang sudah lama bekerja. Hal ini dapat

meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan keuntungan bagi organisasi perusahaan.

b. Peningkatan Kualitas

Program pengembangan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik akan membantu karyawan untuk memperbaiki hasil yang lebih tinggi kualitasnya. Karyawan yang diteliti akan lebih baik cara kerjanya dan juga terhadap manajer yang di kembangkan kemampuannya akan dapat meningkatkan manfaat organisasi perusahaan.

c. Mempermudah Perencanaan Sumber Daya Manusia

Program pengembangan yang baik dapat membantu organisasi perusahaan sehingga perusahaan tidak akan mengalami perubahan yang drastis jika mengalami penggantian karyawan secara mendadak. Kalaupun terjadi kekurangan, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan dari dalam organisasi karena adanya program pengembangan yang cukup bagi karyawan yang dari manajer atau tingkat manajer.

d. Memperbaiki Etika Kerja

Iklim kerja suatu perusahaan biasanya akan mudah diperbaiki apabila program pengembangan karyawan dijalankan diperusahaan. Reaksi-reaksi yang positif akan tumbuh dari program latihan dan pengembangan yang direncanakan lebih baik, dari pada gilirannya akan membentuk sikap dan etika kerja yang lebih baik. Pembiasaan cara-cara kerja yang baik akan sangat membantu dalam memperbaiki etika kerja, dan meningkatkan etika kerja mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, akan tetapi satu hal yang paling penting adalah karena adanya program pengembangan.

e. Kesehatan dan Keselamatan

Pelaksanaan program pengembangan sering dihubungkan dengan kesehatan dan keselamatan fisik karyawan. Latihan yang tepat akan mencegah kecelakaan dan penciptaan lingkungan kerja yang sangat dapat mengarahkan mental karyawan yang stabil.

2.1.5 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator dari pada pengembangan sumber daya manusia yang digunakan pada penelitian ini, merupakan pendapat yang dikemukakan oleh Krismiyati (2017) yaitu terdiri dari tiga indikator sebagai berikut:

1. Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik

2. Kepribadian

Mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.

3. Keterampilan

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas, kecakapan yang disyaratkan.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam hal menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi. Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan melalui hasil kerjanya yang mampu meningkatkan kinerja dari pada karyawan tersebut Menurut spencer dalam Meheriono (2014:5).

Menurut Priansa (2014:253) Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan mengarah terhadap perilaku yang sesuai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketepatan organisasi yang pada akhirnya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Marwansyah (2016 :36). Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati. Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 143) Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang

didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (*knowledge*) keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi dalam penelitian ini menurut Zwell (dalam Wibowo, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

Merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dilihat berdasarkan cerminan dari sikap dan perilaku seseorang, dimana sikap dan perilaku seseorang merupakan hal yang telah melekat pada diri orang tersebut. Sehingga seseorang yang tidak memiliki kreatifitas dan inovasi dalam melakukan pekerjaannya, orang tersebut cenderung bersikap monoton dan tidak berniat untuk menentukan hal baru dan menantang baginya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Merupakan peranan yang harus dimiliki setiap individu dalam suatu organisasi dalam hal ini keahlian dan keterampilan dari seorang karyawan memegang peranan yang amat penting dalam organisasi. Dimana kompetensi dari seorang karyawan dapat tercipta atas keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Artinya terampil dan memiliki keahlian karyawan maka akan semakin meningkat juga kompetensi dari setiap karyawan.

3. Pengalaman

Merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, dimana ketika seseorang memiliki pengalaman yang banyak dan lama dalam suatu bidang pekerjaan tertentu hal ini dapat meningkatkan kompetensinya disbanding dengan orang yang sedikit maupun tidak memiliki pengalaman.

4. Karakteristik Personal

Merupakan ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang berbeda dengan orang lain. Dimana dengan melihat kepribadian seseorang maka akan dapat diketahui bagaimana sifat dari orang tersebut. Sehingga dengan

ciri ataupun karakter yang dimiliki seseorang memberikan dua dampak yaitu menghambat atau meningkatkan kompetensi dari seseorang.

5. Motivasi

Merupakan stimulus seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi hasil yang dicapai. Dimana dengan memberikan dorongan berupa stimulus berupa apresiasi terhadap seseorang dapat memberikan dampak yang positif terhadap kompetensi dari orang tersebut.

6. Kapasitas Intelektual

Merupakan daya tamping seseorang berdasarkan tingkat berpikirnya. Dimana kompetensi yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh bagaimana orang tersebut memiliki cara berpikir terhadap tindakannya dalam mengatasi dan memecahkan suatu masalah juga acara berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya guna mengembangkan kompetensi yang ada di dalam dirinya.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator dari pada kompetensi yang digunakan pada penelitian ini, merupakan pendapat yang dikemukakan oleh Edison *et al* (2017:143) yaitu terdiri dari tiga indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Adapun pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal maupun dari proses mengikuti pelatihan-pelatihan, kursus terkait dengan bidang pekerjaan yang sedang diketahui.

2. Keahlian (*Skill*)

Adapun keahlian dimiliki pekerja terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni dan ditanganinya sehingga seorang pekerja mampu mengatasi pekerjaannya secara detail lewat kemampuan yang dimiliki dan juga diharapkan dapat membantu pekerja dalam memecahkan sebuah masalah dengan penyelesaian secara cepat dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*)

Adalah suatu perilaku yang menjunjung tinggi etika organisasi yang telah disepakati dan memiliki sikap ramah, sopan, dalam bertindak ataupun berkomunikasi. Dimana perilaku ini tidak dipisahkan dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang benar. Hal ini bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan yang dicerminkan oleh sikap atau perilaku dari pekerjaannya.

4. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan karyawan itu sendiri.

5. Cita Diri

Cita diri merupakan pandangan pribadi tentang diri sendiri atau gambaran mental yang menggambarkan karakteristik diri seperti cerdas, cantic, berbakat dan baik hati.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

Menurut Edy Sutrisno (2017:100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkat efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem

kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja lainnya.

Menurut Danang Sanyoto (2021:282) Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dikerjakan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut Tania (2016) pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan yaitu :

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (*makro*)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industry (*sector*)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (*mikro*)
4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi

Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu :

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap
2. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan
3. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara efektivitas pada pelaksanaan tugas efisiensi penggunaan sumber-sumber daya. Berdasarkan konsep produktivitas diatas, Mathis mengemukakan bahwa produktivitas merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dari yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

2.2.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penelitian yang signifikan dengan berbagai macam metode penelitiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran yang dapat dilihat dari kualitas

dan kuantitas jumlah barang atau jasa. Berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain:

1. Kemampuan

Kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang ada dari dalam dan profesionalisme mereka dalam melakukan pekerjaan. Ini memberi mereka kekuatan untuk melakukan tugas-tugas yang menjadi tugas mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang diperoleh, hasilnya adalah suatu yang dapat dirasakan baik oleh mereka yang melakukannya maupun oleh mereka yang menikmati hasil pekerjaan. Jadi upaya memanfaatkan produktivitas tenaga kerja bagi setiap orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan dari hasil yang diperoleh hari ini dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menelaah tantangan dan harapan yang akan dihadapi karyawan. Karena tantangannya lebih kuat, pengembangan diri mutlak diperlukan. Demikian juga harapan untuk menjadi lebih baik, pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas lebih baik dari yang terjadi. Mutu adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya global yang dibutuhkan. Input dan output adalah aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan bagi setiap karyawan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu berpendapat bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, sehingga produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai cara. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain Sedarmayanti (Dungio, 2017), yaitu:

1. Sikap mental, berupa : Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Etika kerja
2. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun informal

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan sifat atau bawahannya.

5. Hubungan Industrial
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan sosial

9. Lingkungan dan iklim kerja

10. Sarana dan produksi

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
Ardani Nur Istiqomah (2023)	Pengaruh Pengembangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di CV. Makin Makmur Kota Semarang	X1 : Pengembangan X2 : Kompetensi sumber daya manusia Y : Produktivitas tenaga kerja	Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner (angket) dan populasi berjumlah 100 responden. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis diskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh kuat terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Variabel pengembangan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dan simultan. Secara parsial dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,684 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia dan 0,460 untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sedangkan secara simultan hasil uji F.
Agus Yulistiyono (2021)	Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kompetensi Karyawan Yang Berdampak	X1: Pengembangan SDM Y : Kompetensi karyawan	Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode survey dengan	Terdapat terhadap pengaruh Kompetensi antara efektivitas Pelatihan karyawan pada Perusahaan industri pengelolaan air minum.

	Pada Efektivitas Organisasi Di Industri Air Minum	Z : Efektivitas organisasi	menyebarkan kuesioner secara online kepada responden. Data-data yang diperoleh menggunakan kuesioner dengan metode skala likert 1-5 (1 = sangat tidak setuju, dan 5 = sangat setuju) . Pada variabel pelatihan untuk mengukur seberapa efektif diimplementasikan program pelatihan dalam organisasi untuk meningkatkan kompetensi.	
Andre fajar wijaya (2022)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasaan	X1 : Pengembang an sumber daya manusia X2 : Kompetensi karyawan Y : Kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengolah sumber daya manusia perusahaan sudah dilakukan dengan baik karena telah membuat perencanaan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan tinggi dan tingkat turnovernya rendah.
Mulidin (2022)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Cakra Guna	X1 : Kompetensi sumber daya manusia X2 : Pemanfaatan teknologi informasi X3 : Kedisiplinan Y : Produktivitas kerja	Penentuan sampel dengan teknik probability sampling, berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh jumlah sampel 130 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode non tes,	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang. Terdapat pengaruh kompetensi SDM,

	Cipta Malang		dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi.	pemanfaatan teknologi informasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang.
Maisarah (2022)	Pengaruh Training, Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Kebun Mata Pao	X1: Training X2 : Kompetensi X3 : Loyalitas Y : Produktivitas	Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mengambil semua populasi menjadi sampel. Teknik analisis data dalam penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan/kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.	Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh Y hasil uji t (parsial) menunjukkan training (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari thitung, dengan signifikan. Variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari thitung ttabel dengan signifikan. Variabel loyalitas karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari thitung. Hasil uji F (simultan) diperoleh nilai Fhitung. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel training, kompetensi dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.

Sumber : diolah oleh penulis

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.4.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini disebabkan oleh tingkat pendidikan, usia, sosial dari budaya karyawan yang berbeda-beda maka dari itu perusahaan harus memberikan pengembangan sumber daya manusia untuk memberi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Menurut Manullang, dalam bukunya Manajemen Personalia (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, perorganisasian, penyusunan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Tohardi, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun perusahaan.

2.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan

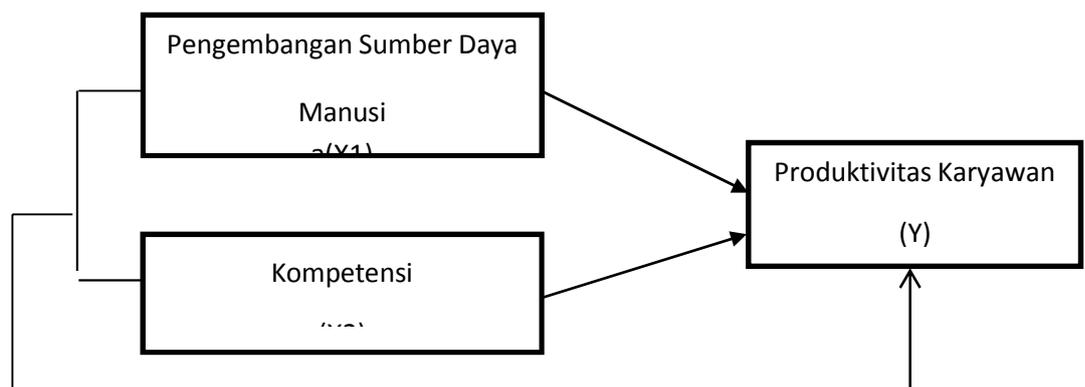
Dalam masa saat ini, penguatan globalisasi dalam tenaga kerja sangat berpengaruh kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat merupakan faktor inti dan unsur penting untuk semua pekerjaan operasional perusahaan. Untuk itu, perusahaan dianjurkan untuk mengelola bawahan untuk tujuan yang diharapkan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi dalam suatu pekerjaan menyadari bahwa manusia dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi didalamnya. Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga kerja dalam bekerja yang rapid an memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan Maisarah (2022) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang

dimiliki karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empiris menurut Kadir, dkk (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan diperusahaan.

2.4.3 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari beberapa ahli penelitian terdahulu yang dilampirkan penulis pada Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebab semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik. Kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik.

Penelitian ini didukung Wijaya (2022) disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ingco Teknik Medan Amplas.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ingco Teknik Medan Amplas.
3. Pengembangan sumber daya manusia, kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Ingco Teknik Indonesia Medan Amplas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Statistik paramatik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran dan populasi melalui data sampel.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Tempat dan waktu penelitian adalah serangkaian gambaran umum yang menjelaskan lokasi teknik pengumpulan data dalam sebuah riset. Bagian ini dibuat sebagai penjelasan bahwa penelitian tersebut benar-benar dilakukan. Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di PT. Ingco Teknika Indonesia Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas, Jalan Panglima Denai Kompleks Pergudangan Amplas Center Blok C10, Depan Terminal Amplas, Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018 : 148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu 186 orang karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Ingco Teknika Medan Amplas, Jalan Panglima Denai Kompleks Pergudangan Amplas Center Blok C10.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) teknik sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan Amplas. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan kesalahan 10% yaitu:

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Margin of eror

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{186}{1 + 186(0,1)^2} \\n &= \frac{186}{1 + 186(0,01)} \\n &= \frac{186}{1 + 1,86} \\n &= \frac{186}{2,86} \\n &= 66\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, sampel yang diambil adalah sebanyak 66 responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut sugiyono (2018:81) teknik *sampling* ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik yang digunakan peneliti untuk penentuan sampel yaitu menggunakan jenis *Probability Sampling* yaitu *Simpel Random Sampling*. *Simpel Random Sampling* Adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi uuntuk menjadi sampel penelitian.

3.4 Jenis Dan Pengumpulan Data Penelitian

Ada 2 (dua) jenis pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan.

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik-teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b. Koesioner (angket)

Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respondennya untuk dijawab.

c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan koesioner. Kalau wawancara dan koesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil penelitian, buku, artikel, dan serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang didapat.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah :

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (S)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) defenisi operasional variabel penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut adalah instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan. (Krismiyati 2017)	1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keterampilan Sumber : (Krismiyati 2017)	Likert
Kompetensi (X2)	Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap	Likert

	melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (<i>knowledge</i>) keahlian (<i>skill</i>) dan sikap (<i>attitude</i>), keterampilan dan cita diri (Edison, Anwar dan Komariyah 2017 :143)	4. Keterampilan 5. Cita diri Sumber : (Edison, Anwar dan Komariyah 2017:143)	
Produktivitas (Y)	Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok. (Edy Sutrisno 2017:100)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sumber : (Edy Sutrisno 2017:100)	Likert

Sumber:Diolah peneliti 2023

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun tujuan uji validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh

peneliti. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan korelasi antar butir pertanyaan dengan total skor konstruk variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validasi kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi $> 0,05$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliable, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Suatu alat ukur yang dinilai reliable jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model perlu dilakukan pengujian data. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018:76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatter plot.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik sceter plot:

1. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scater plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedatisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolienieritas

Menurut Ghozali (2018:82), Uji Multikolienieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Besarnya variabel inflation Faktor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu $VIF < 10$
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $Tolerance < (0,1$

3.9 Metode Analisis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis regresi linear berganda digunakan terhadap produktivitas karyawan (Y), perhitungan dapat dirumuskan dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- | | |
|-------|--|
| Y | = Produktivitas Karyawan |
| a | = Konstanta |
| b1,b2 | = Koefisien Regresi |
| X1 | = Pengembangan SDM |
| X2 | = Kompetensi |
| e | = Nilai Residu yaitu tingkat kesalahan (error) |

3.9.2 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penulisan yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penulisan yang menekankan

analisisnya pada data-data numerik (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.10 Uji Hipotesis

3.1.10 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lain yang konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu variabel pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (X1), Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM

- 1) $H_0 : b_1 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Pengembangan sdm (X1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$ secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Pengembangan Sdm (X1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengembangan Sdm (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Kompetensi (X2)

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).
- 2) $H_a : b_2 \neq 0$ secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

3.10.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

1. $H_0 : b_1=0$, (Pengembangan Sdm, Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Ingco Teknik Medan Amplas).
2. $H_a : b_1 \neq 0$, (Pengembangan Sdm, Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Ingco Teknik Amplas Medan

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen

