

SKRIPSI

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA**

CV. GARUDA ENERGI NUSANTARA

Diajukan Oleh:

DESTAYANI

4517012140



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap
Produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara
Nama : Destayanti
Stambuk/NIM : 4517012140
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Tempat Penelitian : CV. Garuda Energi Nusantara

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

 
Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE,M.Si.,SH.,MH — Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

Mengetahui :
Untuk Mengesahkan
Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE,M.Si.,SH.,MH


Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Destayanti

NIM : 4517012140

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali

Makassar, Agustus 2021



Destayanti
Destayanti

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA

CV. GARUDA ENERGI NUSANTARA

ABSTRAK

Destayani¹, H. A. Arifuddin Mane², Indrayani Nur³.

Produktivitas perusahaan yang dapat di capai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan publik dan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan memahami kompetensi setiap karyawan guna meningkatkan Produktivitas tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Produktivitas. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap Produktivitas baik secara parsial maupun simultan pada CV. Garuda Energi Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan jumlah sampel 35 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Dan secara parsial keterampilan merupakan factor dominan yang mempengaruhi Produktivitas. Nilai Koefisien Determinasi (R Square) diperoleh dari penelitian ini sebesar 52%. Hal ini berarti bahwa kompetensi menjelaskan pengaruhnya terhadap variable Produktivitas sebesar 52%, sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Produktivitas

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE

TOWARDS PRODUCTIVITY ON

CV. GARUDA ENERGI NUSANTARA

Company productivity that can be achieved if all elements in the company are well integrated, and are able to carry out their roles according to the needs and desires of the public and employees. Therefore it is necessary to understand the competence of each employee to increase this productivity. The purpose of this study was to analyze and analyze competence on productivity. This research is a service to test the effect on productivity either partially or simultaneously at CV. Garuda Energi Nusantara. The research method used is descriptive research method with a sample size of 35 respondents. Data collected using a questionnaire method and data analysis used is multiple regression analysis. The results showed that competence simultaneously has a positive and significant effect on productivity. And partially skills are the dominant factors that affect productivity. The value of the coefficient of determination (R Square) obtained from this study was 52%. This means that competency explains its effect on the productivity variable by 52%, while the remaining is 48%, while other variables are not included in this study.

Keywords: Competence, Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salahsatu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Judul yang penulis ajukan adalah “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pada CV. Garuda energy Nusantara”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat

1. Kedua orangtua yang terus memberikan semangat dan dukungan moril maupun materil, serta segala doa mereka.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan nasehat serta memberikan dukungan kepada penulis dan mengesahkan secara resmi skripsi yang telah dibuat oleh penulis.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Pembimbing kedua yang banyak mendukung dan memberikan

dukungan waktunya kepada penulis serta mengesahkan skripsi yang penulis susun

4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah banyak membantu dan memberikan kelancaran dalam proses perkuliahan hingga penulisan skripsi.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan kami harapkan demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, 04 Agustus 2021

Penulis

Destayanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Kompetensi.....	14
2.1.4 Standar Kompetensi.....	31
2.1.5 Model Kompetensi.....	32
2.1.6 Produktivitas.....	33
2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas	34

2.1.8 Indikator produktivitas kerja	35
2.1.9 Validitas	37
2.2 Kerangka Pikir	40
2.3 Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Daerah Penelitian dan Waktu Penelitian	42
3.2 Mode Pengumpulan Data	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Metode Analisis	43
3.5 Defenisi Operasional	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Sejarah perusahaan.....	47
4.2 Visi dan Misi.....	48
4.3 Struktur Organisasi.....	49
4.4 Deskripsi Data.....	50
4.4.1 Karakteristik responden.....	50
4.4.2 Deskriptif Variabel	53
4.5 Analisis Data.....	65
4.5.1 Uji Realibilitas	65
4.5.2 Pengujian Validasi.....	66
4.5.3 Analisis Regresi Berganda.....	67
4.5.4 Pengujian Hipotesis	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.4 Tanggapan Responden atas Variabel Pengetahuan	54
4.5 Tanggapan Responden atas Variabel Keterampilan.....	57
4.6 Tanggapan Responden atas Variabel Sikap	60
4.7 Tanggapan Responden atas Variabel Produktivitas	63
4.8 Hasil Pengujian Realibilitas	65
4.9 Hasil Pengujian Validasi Item-total Statistics	67
4.10 Hasil Olahan Data Regresi.....	68
4.11 Nilai Koefisien Determenasi.....	69
4.12 Uji t Coefficient	71
4.13 Uji F	73

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Krisis energi di Indonesia disebabkan oleh peningkatan konsumsi minyak bumi dalam kehidupan sehari-hari. Peningkatan ini disebabkan oleh bertambahnya jumlah kendaraan dan perusahaan industri. Selain itu, jumlah minyak bumi semakin menurun. Sumber energi lainnya harus ditemukan dan diberdayakan untuk menyelesaikan masalah ini. Salah satu jenis produk minyak bumi adalah solar yang merupakan bagian penting karena digunakan di berbagai sektor. Berkurangnya jumlah produksi solar menyebabkan Indonesia harus mengimpor-nya dari negara lain.

Langkah yang dapat dilakukan untuk mengurangi konsumsi solar adalah menggunakan biodiesel. Oleh karena berkurangnya produksi minyak bumi, nilai ekspor Indonesia menjadi menurun. Nilai ekspor dan impor minyak bumi Indonesia. Pemerintah Indonesia telah membuat peraturan, yaitu Peraturan Pemerintah nomor 5 tahun 2006 yang mewajibkan pengurangan konsumsi solar (PP no. 5, 2006). Konsumsi solar dapat dikurangi dengan menggunakan biodiesel yang dapat diproduksi menggunakan minyak jelantah. Berdasarkan peraturan ini, salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah pemanfaatan minyak jelantah sebagai bio-diesel untuk berbagai media transportasi

Dari TOR (*term of reference*) yang dikirimkan oleh BaKTI melalui e-mail, saya mendapatkan informasi bahwa berdasarkan data Direktorat Energi Baru-Terbarukan dan Konservasi Energi, Kementerian Energi dan Sumber Daya

Mineral (ESDM), peningkatan konsumsi energi Indonesia beberapa tahun belakangan ini mencapai tujuh persen per tahun. Indonesia menjadi salah satu negara dengan tingkat pertumbuhan konsumsi energi terbesar di dunia. Persediaan minyak bumi dan gas bumi semakin menipis. Diperkirakan tahun 2025 nanti Indonesia akan mengalami krisis energi. Maka dari itu perlu mencari alternatif bahan bakar lain, khususnya yang lebih ramah lingkungan. Atas dasar pemikiran itulah, Hilmy meriset pembuatan bahan bakar biodiesel yang bersumber dari minyak goreng bekas pakai.

Kondisi tersebut menyebabkan persaingan bisnis diindikasikan oleh adanya perkembangan teknologi yang cepat, siklus hidup produk yang pendek, dan kompetisi global yang semakin intensif. Perusahaan dalam kondisi persaingan tersebut yang memiliki produk berkualitas, akan memungkinkan perusahaan untuk memenangkan persaingan. Persaingan yang ada dalam dunia usaha tersebut telah menuntut sebagian besar perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan pengembangan sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Perusahaan yang mampu bersaing secara berkelanjutan memerlukan kerjasama dari seluruh fungsi perusahaan khususnya sumber daya manusia (SDM). Kerjasama dalam perusahaan tersebut hanya akan berkembang dan maju apabila sumber daya manusianya memiliki kualitas yang baik. Hal ini yang menjadi dasar perusahaan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen

perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2002).

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif dalam berbagai organisasi, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang produktif. Sumber daya manusia yang produktif yaitu SDM yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu sesuai standar dan waktu yang lebih singkat. Sumber daya manusia yang produktif dapat dicapai apabila seseorang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu adanya motivasi yang baik dalam diri karyawan yang bersangkutan maupun dari perusahaan (Mangkuprawira, 2002).

Menurut Stooner dan Freeman (1992), proses manajemen sumber daya manusia merupakan prosedur yang berlangsung secara terus menerus yang mencoba mempertahankan organisasi untuk mendapatkan orang tepat di posisi yang tepat pada saat yang dibutuhkan. Proses manajemen SDM meliputi tujuh aktifitas dasar: (1) perencanaan sumber daya manusia; (2) rekrutmen; (3) seleksi; (4) sosialisasi; (5) pelatihan dan pengembangan; (6) penilaian prestasi kerja; (7) promosi transfer, demosi, dan PHK.

Sumber daya manusia sebagai mitra kerja perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dan dominan di dalam pencapaian sasaran dan tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan harus memiliki SDM yang handal dan berkualitas yang dapat dilihat dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Salah satu bentuk kinerja karyawan dinilai oleh perusahaan yaitu dalam hal penetapan kebijakan

kompensasi, pengembangan diri, dan sebagai motivasi untuk berkerja secara optimal. Perusahaan perlu senantiasa memelihara, mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperlihatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Perusahaan harus dapat menyusun program pengembangan SDM secara cermat dan terarah agar pengembangan SDM dapat dilaksanakan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan potensi atau kemampuan, pengetahuan dan wawasan, keterampilan dan keahlian kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian, serta faktor- faktor lain yang terdapat dalam diri manusia agar prestasi kerja karyawan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah mengetahui tingkat kemampuan dan keterampilan masing- masing karyawan dengan melakukan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki seperti *skill mapping*. Perusahaan dapat mengetahui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan menggunakan model kompetensi sumber daya manusia. Salah satu tujuan perusahaan mengetahui kompetensi karyawan yaitu dapat menerapkan berbagai program pengembangan sumber daya manusia seperti program pelatihan, sistem penempatan karyawan (rotasi karyawan), dan program pengembangan karir (promosi).

Garuda Energi Nusantara merupakan perusahaan energi terbarukan di kota Makassar yang fokus memproduksi bahan bakar nabati (BBN) jenis BIODIESEL

bersumber dari dari minyak jelantah yang dikumpulkan dari restoran, hotel dan industri yang ada disekitar. BIODIESEL yang dihasilkan umumnya dapat digunakan sebagai pengganti solar pada berbagai macam mesin seperti kendaraan bermesin diesel, perkapalan, truk / bus, genset / pembangkit listrik tenaga diesel, excavator / alat berat, dll.

Garuda Energi Nusantara atau biasa disebut Gen Oil didirikan oleh 6 anak muda inovatif dan merupakan industri biodiesel pertama di Indonesia Timur, memulai riset bioenergi sejak pertengahan tahun 2011 dan resmi berdiri pada tanggal 26 Maret 2015 dengan badan usaha CV. Garuda Energi Nusantara. Produk Biodiesel yang dihasilkan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) (Hasil Sertifikat Uji Sucofindo nomor 00718/DBBPAJ SNI 2012). Selain menciptakan solusi, produk yang dihasilkan lebih ramah lingkungan (emisi karbon lebih kecil <78%) juga efisien (hingga 20%) dibanding bbm solar konvensional.

Dalam perjalanan usahanya, gen oil juga terlibat aktif dalam pengabdian kepada masyarakat. Antara lain yaitu membantu mengurangi peredaran minyak jelantah yang dapat memicu berbagai penyakit dan pencemaran lingkungan dengan cara mengkonversi menjadi produk ramah lingkungan, pemberdayaan masyarakat sekitar sebagai mitra pengepul binaan, dan juga aktif membantu kebutuhan suplai bahan bakar bagi kelompok nelayan di pesisir paotere, kota Makassar. Selama berdiri, gen oil telah menuai banyak prestasi di bidang sains dan wirausaha tingkat regional, nasional maupun internasional. salah satunya yaitu, menjadi delegasi Indonesia dalam Global Social Enterprise Network di

Inggris Raya tahun 2016 dan sebagai perwakilan Indonesia dalam menerima penghargaan wirausaha muda dunia di Global Student Entrepreneur Awards 2018 di Kota Toronto, Kanada yang dihadiri 54 perwakilan negara di seluruh dunia.

Saat ini gen oil memiliki 1 unit pabrik pengolahan minyak jelantah menjadi biodiesel di Kota Makassar dengan kapasitas produksi hingga 2.000 liter per hari. Disamping pencapaian yang telah diraih, Gen Oil memiliki visi untuk terus memberi manfaat bagi lingkungan sekitar, sehingga inovasi adalah dorongan utama untuk bergerak maju, menghadirkan solusi dari ragam tantangan, menciptakan industri energi terbarukan yang stabil, berdampak serta bertumbuh bersama masyarakat dan lingkungan hari ini dan nanti.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pada Cv. Garuda Energi Nusantara.**

I.2. Rumusan Masalah

Hal-hal yang menjadi rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian tentang kompetensi SDM terhadap produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara antara lain:

1. Bagaimana kompetensi Sumber Daya Manusia (Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap) berdampak pada produktivitas kerja
2. Indikator apa pada variabel kompetensi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan

I.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktifitas perusahaan.
2. Untuk mengetahui indikator manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas

I.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian:

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan pemetaan kompetensi karyawan.

2. Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengalaman, wawasan, dan diharapkan dapat mengaplikasikan pengetahuan dari ilmu yang diperoleh saat perkuliahan mengenai sumber daya manusia.

3. Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya serta dapat dijadikan informasi sebagai langkah awal bagi penelitian karya ilmiah selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses organisasi yang dimulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, sampai dengan pemberhentian tenaga kerja, dengan maksud untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Simamora (1995), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Cenzo dan Robbins (2015), manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi di dalam organisasi yang berkaitan dengan *staffing*, pelatihan, pengembangan, motivasi dan pemeliharaan pekerja. Menurut Stooner dan Freeman (1992), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi, yang mencakup

perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan (Malthis dan Jackson, 2001). Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan diatas, maka kegiatan pengelolaan sumber daya di dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi (Arep dan Tanjung, 2002), yaitu:

1. Fungsi manajerial, adalah fungsi manajemen yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek manajerial yaitu:
 - a. Fungsi perencanaan, yaitu melaksanakan tugas dalam hal merencanakan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.
 - b. Fungsi pengorganisasian, yaitu menyusun suatu organisasi dengan membentuk struktur dan hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
 - c. Fungsi pengarahan, yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - d. Fungsi pengendalian, yaitu melakukan pengukuran antara kegiatan yang telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja.
2. Fungsi operasional, adalah fungsi yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek operasional sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, pengangkatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Sadili Samsuddin, (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia”.

Hadari Hanawi, (2013) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi .

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa SDM adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi. Perkembangan dan produktifitas organisasi

sangat tergantung pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi pegawai.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat penting artinya bagi organisasi khususnya dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan suatu organisasi sangat menentukan, kendatipun tidak dapat dipungkiri bahwa sekarang ini dunia berada pada era globalisasi yang serba modern. Tenaga manusia sudah banyak yang telah digantikan oleh peralatan yang serba canggih seperti ; mesin-mesin otomatis, komputer, dan lain-lain yang bergerak secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menempatkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menempatkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan Job Description, Job Specification.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas the right man on the right place and right man on the right job.
- c. Menempatkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- e. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

Oleh karena itu peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, hal itu dapat dilihat pada kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi. Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya Job Description dan Job Specification yang baik dan jelas.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam badan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Kompetensi

Salah satu yang menarik dalam mempelajari kompetensi dan pembelajaran adalah karena kompetensi dan pembelajaran itu ingin dilihat secara jangka panjang. Artinya dampak pembentukan pada diri seorang karyawan mampu untuk mempengaruhi aktivitas hasil pekerjaan secara berkelanjutan, termasuk membangun terbentuknya penguatan bagi organisasi.

a. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari Boulder juga perlu kita sirnak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, (Boulder et. al, 2014).

Adapun pengertian kompetensi kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang

berbunyi, "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan."

Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi education (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

b. Threshold Competencies dan Differentiating Competencies

Pembahasan tentang threshold competencies dan differentiating competencies menjadi menarik untuk dibahas dan dikaji oleh seorang manajet SDM, sehingga perlu bagi kita memahami konsep dan pemahaman kedua ini secara dalam dan utuh. Adapun perbedaan dari kedua kompetensi tersebut adalah,

1) Threshold competencies

Threshold competencies merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap orang yang harus dimiliki, khususnya oleh seorang karyawan. Contohnya karyawan harus memiliki kemampuan dasar-dasar komputer dan kemampuan berkomunikasi yang jelas baik lisan maupun tulisan.

2) Differentiating competencies

Differentiating competencies merupakan sebuah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang yang membedakan ia dengan orang lain. Perbedaan

tersebut dapat dilihat dari segi hasil yang diberikan dimana mereka yang berkompetensi tinggi mampu mengerjakan tugas-tugas sulit dan selesai dengan baik, namun yang berkompetensi rendah tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Contohnya karyawan yang mampu memprogram dan berbahasa Inggris dengan kemampuan TOEFL 550, dan berkarakter cekatan serta supel dalam pergaulan.

c. Jenis dan Karakteristik Dasar Kompetensi

Di sisi lain kita juga perlu memahami jenis-jenis kompetensi. jenis-jenis kompetensi ada 3 yaitu:

- kompetensi organisasi,
- kompetensi pekerjaan atau teknis, dan
- kompetensi individual

Lebih jauh kita juga perlu memahami karakteristik kompetensi itu sendiri sebagai bentuk penguatan pemahaman kompetensi secara lebih utuh. Karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi ada lima yaitu:

- Motif,
- Traits,
- Konsep diri,
- Pengetahuan, dan
- Skill

Sebagai catatan yang harus dipahami bahwa ada hubungan antara kompetensi dan karir seorang karyawan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk

pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Efektivitas kerja seorang karyawan akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan. Karena dasar definisi kompetensi sudah ter jelaskan dengan jelas disana. Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior) Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2013).

d. Dasar Penilaian Kompetensi

Era saat ini sering disebut sebagai knowledge economy. Era knowledge economy membutuhkan karyawan-karyawan dan organisasi yang mampu melakukan proses pembelajaran secara terus menerus, sehingga organisasi mampu menyesuaikan diri secara terus menerus. Pembelajaran dalam organisasi tidak saja merupakan pembelajaran dari feedback negatif yang disebut Argyris sebagai single loop learning, melainkan suatu proses pembelajaran yang dikenal sebagai double loop learning. Proses ini akan menghasilkan suatu learning organization (Senge, P. 2013).

Salah satu faktor terbentuknya bangunan knowledge economy adalah terdapatnya kompetensi dari para karyawan tersebut, yang selanjutnya tergambar pada karakteristik pribadi karyawan tersebut.

Palan (2015) kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri,

nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Salah satu tujuan penilaian kompetensi untuk mampu mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dihasilkan, yang lebih jauh akan membawa pengaruh pada penguatan pertumbuhan organisasi di masa yang akan datang.

Menurut Deni, A, (2014), sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi merupakan cara formal pembentukan keterampilan dan perilaku karyawan untuk berhasil dalam perannya saat ini demi pertumbuhan organisasi di masa depan.

Penelitian yang dilakukan Jamaran, et al. (2013) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan skill dan knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bag pencapaian targetnya.

Aplikasi lebih jauhnya adalah setiap konsep perencanaan SDM di lingkungan perusahaan harus mengacu pada keinginan untuk membangun dan mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan dan budaya saing tinggi. Dengan tujuan agar perusahaan selalu mampu unggul di pasar domestik dan luar negeri.

e. Level Kompetensi

Setiap kompetensi memiliki tingkatan berbeda-beda, dan perbedaan itu menjelaskan posisinya masing-masing. Menurut Boulder, et al. (2014). Level kompetensi secara berurutan adalah sebagai berikut: Skill, Knowledge, Self

Concept, Self Image, Trait dan Motive. Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia.

Pada posisi kompetensi Skill dan Knowledge ini, kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan begitu terlihat sebagai sebuah kompetensi dasar yang harus ada dan tidak boleh ada jika ia ingin menjadi karyawan. Misalnya kemampuan berkomunikasi secara jelas dan mudah dipahami. Karena kemampuan dasar berkomunikasi ini menjadi penting jika melihat posisinya sebagai pihak yang harus menjelaskan berbagai jenis produk kepada konsumen atau pada mitra bisnis yang tertarik untuk bergabung investasi pada perusahaan tersebut.

Social role dan self image cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar, sedangkan trait dan motive letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Membentuk pribadi yang anggun dan cenderung disegani oleh rekan kerja dan juga pihak eksternal itu bisa menjadi penguat kompetensi seorang karyawan, lebih jauh bisa membangun keyakinan banyak pihak terhadap kepemilikan pribadi yang dimiliki oleh karyawan tersebut hingga suatu saat itu bisa mempengaruhi dirinya dalam membangun karir yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

f. Kompetensi dan Kecakapan

Kompetensi tidak bisa dilepaskan dengan kecakapan. Karena kecakapan menggambarkan kompetensi seseorang, dengan kata lain semakin tinggi kecakapan seseorang maka semakin tinggi kompetensi seseorang. Memang kecakapan bisa dibangun dan dimiliki asal karyawan tersebut berusaha kuat

untuk membangun kompetensi tersebut dengan sungguh - sungguh serta konsisten dalam usaha membangun kompetensi yang diinginkannya.

Untuk membangun kecakapan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, dan seorang karyawan sebaiknya harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor pendukung terwujudnya kecakapan tersebut. Faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

- 1) keyakinan dan nilai-nilai,
- 2) keterampilan,
- 3) karakteristik kepribadian,
- 4) motivasi,
- 5) isu emosional,
- 6) kemarnpuan intelektual, dan
- 7) budaya organisasi.

Tujuh poin di atas dianggap sebagai poin inti dari kecakapan, artinya di berbagai referensi lain bisa ada 10 (sepuluh) atau lebih banyak lagi yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kecakapan seseorang. Namun boleh kita menganggap hanya pada 7 (tujuh) poin itu saja, dan selanjutnya juga melihat pada pribadi karyawan tersebut apakah ia ada memiliki ketujuh poin tersebut atau tidak. Bahkan bisa saja ia hanya memiliki lima atau empat poin saja.

Memiliki empat atau enam poin saja kita bisa memberikan bobot nilai berapa nilai kecakapan dari karyawan tersebut. Dan menjadi tugas pimpinan untuk memberikan penilaian dalam bentuk pembobotan nilai terhadap ketujuh poin tersebut mana yang levelnya tertinggi dan mana yang levelnya terendah.

g. Tujuan Penilaian Kompetensi

Secara umum ada beberapa tujuan umum mengapa seorang karyawan tersebut perlu dilakukan penilaian kompetensi. Adapun tujuan tersebut adalah,

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para stakeholders' untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

h. SDM berbasis Kompetensi

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi

justeru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan Yang memuaskan (costumer satisfaction), tetapi juga berorientasi pada nilai (costumer value) sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih kepada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Beberapa ahli berpandangan bahwa kompetensi seseorang akan menghasilkan kinerja dengan rumus $\text{kompetensi} = \text{kinerja}$. Kinerja merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar fungsi motivasi dan keterampilan. Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, yang melibatkan proses dan sistem. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yané didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan SDM yang memiliki keahlian dan kemampuan unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk

melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Penerapan model-model kompetensi dalam sistem manajemen SDM saat ini sudah menjadi sebuah kebutuhan yang tidak dapat lagi dihindari oleh organisasi. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa dengan penerapan model-model kompetensi ini akan dapat memberikan nilai tambah yang lebih baik dibandingkan dengan tanpa aplikasi model-model ini.

Agar penerapan model-model kompetensi di dalam organisasi dapat memberikan nilai kompetitif, dalam proses pengembangannya harus direncanakan dengan baik dan harus selaras dengan misi, strategi, tantangan, maupun sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Selain itu demi menjaga agar penerapan model-model kompetensi dapat berjalan secara efektif, sebaiknya dipilih aplikasi model kompetensi yang akan memenuhi kebutuhan mendasar organisasi, mudah dilaksanakan, dan dapat menunjukkan hasil yang cepat.

Banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menentukan kapasitas yang dimiliki oleh calon pekerja atau pekerjanya yang sangat diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang superior bervariasi dari satu bisnis ke bisnis lainnya, dari satu peran ke peran lainnya di dalam organisasi. Menghadapi kesulitan tersebut,

sudah banyak organisasi, khususnya perusahaan-perusahaan berskala besar yang telah mulai menggunakan model kompetensi untuk membantu mereka dalam mengenali keterampilan-keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik pribadi, yang dibutuhkan untuk berhasil mencapai kinerja yang superior.

Organisasi di seluruh dunia saat ini menggunakan SDM untuk memperoleh akses dan mengembangkan keterampilan yang mereka perlukan untuk mengakses. Praktik-praktik ini sangat penting jika para pemilik perusahaan ingin mengungkap kemampuan sesungguhnya yang dimiliki oleh para karyawan. Tipe praktik yang menjadi fokus perhatian di sini adalah:

- 1) Mengidentifikasi keterampilan yang tepat yang dibutuhkan untuk meraih sukses di lingkungan dewasa ini;
- 2) Menyeleksi pengunjuk kerja yang terbaik dan orang (Karyawan) dengan potensi yang sangat besar;
- 3) Merencanakan untuk memenuhi kebutuhan individual dan organisasi;
- 4) Memiliki kinerja dan perolehan keterampilan;
- 5) Membayar untuk keterampilan;
- 6) Membangun lingkungan kerja yang terbaik dan unjuk kerja kolektif;
- 7) Mengelola motivasi untuk peningkatan kinerja.

Praktik dan pendekatan yang dideskripsikan di atas berdasarkan pengalaman di dalam organisasi yang mencakup spectrum yang luas dari sisi budaya, jasa, dan geografi. Mereka merefleksikan pengakuan yang sedang tumbuh bahwa ketika mendekati akhir abad kedua puluh satu, dunia kerja sedang mengalami

perubahan. Apa yang telah muncul di permukaan adalah orang yang melakukan pekerjaan sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri.

Di banyak negara, tahun 1980-an merupakan dekade pertumbuhan yang cepat, penciptaan kekayaan, unjuk kerja, dan bahkan keserakahan. Namun, dewasa ini sebuah fokus baru sedang muncul ke permukaan. Ketika para komentator menyimpulkan tahun 1990-an, mereka akan berbicara tentang dekade nilai, mutu, dan 'komunitas'. Jika organisasi tidak bergerak cepat untuk menangkap perubahan ini, organisasi tersebut akan tertinggal.

Sekarang ini konteks untuk menghasilkan kekayaan berbeda. Sepanjang abad ini telah dibangun perusahaan besar di seluruh dunia maju sehingga tidak perlu lagi mencari pasar baru atau rute perdagangan; tidak perlu membangun perusahaan industri dan jasa baru; dan tidak perlu membangun kembali bagian Eropa setelah perang. Penghasilan kekayaan lebih dari seabad terakhir telah digerakkan oleh kegiatan-kegiatan ini. Tahun 1990-an mencatat bahwa perusahaan-perusahaan besar telah menyadari nilai yang benar.

Sebelum dekade ini kita mencari penciptaan nilai dengan melihat ke luar perusahaan. Pada tahun 1990-an pemenangnya adalah perusahaan yang mampu menguak nilai yang telah ada di perusahaan mereka, yakni para SDM yang andal, juga praktik dan sistem mereka.

Di sini difokuskan pada metode kerja yang membantu organisasi untuk mewujudkan nilai. Ada sejumlah cara yang dapat digunakan. Kemunculan teknologi informasi telah mengubah struktur kerja di banyak industri. Namun,

perubahan tersebut tidak pernah berhasil, kecuali para manajer sungguh-sungguh menaruh perhatian pada para karyawan mereka. Jangkauan dari hal yang dibahas ini adalah membentuk tingkat keterampilan yang sesuai di dalam perubahan peranan sampai kepada pemahaman bagaimana struktur kerja dapat memenuhi kebutuhan motivasi para pekerja.

Perusahaan akan tergantung pada pengujian kembali struktur organisasi untuk menyampaikan nilai. Sekarang ada penekanan pada pengurangan jalur atau prosedur birokrasi sehingga organisasi lebih fleksibel.

Perusahaan lain akan melihat mutu total sebagai cara mereka menyampaikan nilai. Beberapa gerakan mutu total telah bergerak secara dramatis dari hanya semata-mata berkonsentrasi pada ukuran teknis saja ke skema yang merangkul semua dalam menyikapi isu tentang karyawan dan organisasi. Pengukuran teknis sendiri tidak cukup untuk menghasilkan mutu total.

Dengan maksud untuk mencapai tujuan praktis, di sini pengungkapan ditujukan baik untuk para profesional SDM dan para manajer dalam arti yang sangat luas di dalam penggunaan SDM yang terbaik di organisasi mereka.

Daripada menggunakan gaya yang umum mengenai kontribusi yang beragam dan tidak memasukkan secara sistematis materi menduplikasi atau tidak konsisten dengan pendekatan, di sini lebih memilih mempertahankan orisinalitas dan keragaman. Ini menunjukkan beragam pendekatan menggambarkan realitas yang sama dari perspektif yang berbeda-beda.

Akan tetapi, dahulu hal ini dapat bekerja karena konsep 'penyatuan' yang kuat yang mendukung keragaman implementasi. Tema sentral kompetensi berfungsi

sebagai sesuatu yang berharga untuk diketengahkan yang memasukkan semua kontribusi yang ada.

Banyak organisasi telah melakukan langkah hati-hati dalam mendefinisikan atribut dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk dunia baru ini. Beberapa perubahan memandang hal ini (atribut dan keterampilan) sebagai tanda (simbol) budaya mereka. Ini merupakan langkah yang penting menuju identifikasi keterampilan atau kompetensi inti yang sungguh-sungguh mendeskripsikan apa yang membuat orang berhasil di dalam situasi tertentu.

Di dalam banyak organisasi, departemen SDM merupakan departemen yang paling akhir yang melakukan perubahan strukturnya. Sistem seleksi, sistem penilaian, evaluasi, perencanaan sukses, perencanaan karier dapat menggunakan secara fundamental bahasa yang sama.

Banyak organisasi dewasa ini ingin menyampaikan nilai melalui orang (para karyawan) melalui program yang terstruktur. Yang dengan program tersebut, para manajer dan pemilik memahami dengan jelas tentang tujuan dan kriteria lain yang membuat unjuk kerja berjalan di dalam organisasi itu. Namun, skema manajemen unjuk kerja berbasis tujuan tidak akan cukup untuk masa yang akan datang. Masa datang akan melibatkan perbaikan yang terus menerus di mana kesuksesan tidak hanya melalui mengenai seberapa banyak pencapaian tujuan, seperti yang dideskripsikan pada sasaran konkret, seperti tentang unjuk mutu dan perilaku yang diasosiasikan dengan unjuk kerja yang tinggi. Ini membutuhkan cara-cara baru dalam mengelola unjuk kerja dan karier para karyawan.

Banyak perusahaan dewasa ini mengambil jalan dengan mengubah secara drastis budaya mereka. Beberapa perusahaan itu telah memperoleh kesuksesan, tetapi organisasi masa depan tidak akan banyak bergantung pada kepemimpinan visioner dari atas ke bawah (top down), namun lebih banyak pada penekanan perilaku dan mengubah respons individu terhadap situasi. Namun, satu hal akan menjadi jelas, yaitu para pemenang adalah perusahaan-perusahaan yang menganut konsep menyerahkan nilai melalui para karyawan mereka.

Untuk menjadi seorang instruktur yang akan melatih atau mengajar pada Pelatihan Berbasis Kompetensi harus memenuhi beberapa persyaratan antara lain : Memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis dan Mendapat penugasan dari Kepala Lembaga Pelatihan melalui surat penugasan. Instruktur yang melatih pada pelatihan berbasis kompetensi dapat terdiri dari instruktur, PSM, tenaga ahli, atau istilah lain yang setara dengan itu. Lembaga pelatihan dapat mendatangkan/ memanfaatkan tenaga pelatih/instruktur yang berasal dari luar seperti industri/perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan persyaratan sebagaimana disebutkan diatas.

Tugas tenaga pelatih/instruktur dalam pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

- 1) Membantu peserta pelatihan dalam merencanakan proses pelatihan.
- 2) Membimbing peserta melalui tugas-tugas pelatihan yang dijelaskan dalam pelatihan.
- 3) Membantu untuk memahami konsep dan menjawab pertanyaan peserta pelatihan.

4) Membantu mencari sumber informasi tambahan yang diperlukan peserta pelatihan.

5) Mengorganisasikan kegiatan belajar kelompok jika diperlukan.

6) Mendatangkan seorang ahli dari tempat kerja jika diperlukan.

7) Menguji/mengamati dan mengumpulkan bukti-bukti serta membuat catatan-catatan kemajuan pelatihan untuk setiap peserta pelatihan.

8) Mengevaluasi pencapaian kompetensi peserta per individu.

Peran tenaga pelatih/instruktur dalam pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu:

1) Sebagai narasumber, menguasai materi teori dan mampu mendemonstrasikan materi praktek.

2) Sebagai fasilitator, mampu menjembatani antara peserta dan materi pelatihan.

3) Sebagai pembimbing, mampu menolong peserta pelatihan mengembangkan rencana-rencana belajar individu atau kelompok, mendorong cara berfikir kritis dan kemampuan memecahkan persoalan, dan memotivasi peserta pelatihan secara perorangan.

4) Sebagai penilai, membuat keputusan mengenai RCC/RPL, menilai capaian kompetensi perorangan menurut kriteria dan standar yang ditetapkan, serta mendokumentasikan hasil-hasil penilaian setiap peserta pelatihan.

5) Sebagai mechanism, lebih memfokuskan pada proses pelatihan dan mampu menggerakkan proses pelatihan.

Dalam proses pelatihan, tenaga pelatih/instruktur harus dapat mengkombinasikan peran-peran tersebut sesuai dengan kondisi dan situasi yang terjadi.

Kompetensi menurut standar nasional adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas perusahaan, dimana secara umum merupakan:

1. Sikap, keterampilan, dan pengetahuan pribadi yang merupakan apa yang dibawa, orang untuk bekerja, meliputi kualitas pribadi, keterampilan, dan pengetahuan, sikap, pengalaman, tanggung jawab dan pertanggung jawaban.
2. Keterampilan mengelola tugas, cara bersikap dan berorganisasi merupakan apa yang dilakukan orang ditempat kerja, meliputi tugas proses dan perilaku yang menyangkut perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengadaan mesin- mesin, pengelasan, pemasangan dan sebagainya
3. Pencapaian tingkat standar hasil yang merupakan apa yangtelah dicapai oleh tiap individu, meliputi hasil akhir sesuai standar yang diharapkan untuk selayaknya dapat diraih oleh individu yang berkompeten.
4. Landasan keberhasilan strategi bisnis perusahaan.

Spencer and Spencer (2017) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik individu yang melekat yang merupakan bagian dari kepribadian individu yang bersangkutan di tempat kerja dalam berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai

situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang dan bukan hal yang kebetulan sesaat semata.

Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga atau terbukti secara empiris merupakan penyebab suatu keberhasilan. Menurut Spencer and Spencer (1993), kompetensi dapat dibagi atas dua kategori yaitu *threshold competencies* dan *differentiating competencies*.

Threshold competencies adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Kompetensi merupakan spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kerja yang disyaratkan.

2.1.4 Standar Kompetensi

Standar kompetensi merupakan rumusan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, yang didukung sikap kerja dan penerapannya sesuai unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Sesuai dengan keputusan kepala BKN Nomor 46A/2003 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi jabatan struktural PNS, yaitu kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kerjasama, dan fleksibilitas. Sedangkan untuk

kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.5 Model Kompetensi

Model kompetensi yang dikaitkan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dimulai pada saat rekrutmen, seleksi, penempatan sampai dengan perencanaan dan pengembangan karir pegawai sehingga pengembangan kompetensi pegawai tidak merupakan aktifitas yang *instan*. Sistem rekrutmen dan penempatan pegawai yang berbasis kompetensi perlu menekankan kepada usaha mengidentifikasi beberapa kompetensi calon pegawai seperti inisiatif, motivasi berprestasi dan kemampuan bekerja dalam tim. Metode penilaian atas calon memiliki kompetensi yang dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti wawancara perilaku *behavioral event review* tes, simulasi lewat, menelaah laporan evaluasi kinerja atas penilaian untuk promosi atau ditetapkan pada suatu pekerjaan berdasarkan atas ranking dari total bobot skor berdasarkan kriteria kompetensi.

Moheriono (2014) berpendapat bahwa kerangka dasar untuk menentukan kompetensi mengacu pada langkah- langkah yang disebut *Function, Activities and Competency* (FAC). Menentukan kompetensi diperlukan dalam suatu posisi pekerjaan tertentu. Pertama, perlu menentukan fungsi- fungsi khusus pada suatu posisi (*function of job*). Langkah kedua, mempelajari khusus aktivitas dalam proses mengerjakan pekerjaan (*activities* atau *process*). Langkah ketiga, menentukan kompetensi yang diperlukan pada posisi jabatan tersebut.

2.1.6 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Berikut ini merupakan pengertian produktivitas kerja menurut beberapa para ahli yaitu :

1. Menurut Kusriyanto (2000), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.
2. Menurut Hasibuan (2003), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”.
3. Menurut Sinungan (2003), produktivitas kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*).
4. Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

5. J.Ravianto (2001), produktivitas kerja karyawan adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

2.17. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara drastic adalah disiplin karyawan Hanafi, 2015. Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Dewi 2014 untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula. Sinungan (2008) mengungkapkan bahwa faktor dari produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi.

Menurut Siagian (2016), produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga factor tersebut adalah :

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja.

2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

3. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

2.1.8 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2016) yang mengemukakan bahwa “produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas, tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran sistematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas berkaitan dengan hasil persatuan dari suatu input (masukan).” Dengan demikian penentuan produktivitas dihadapkan pada hasil yang diinginkan telah dicapai (efektivitas) dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (efisiensi).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan dua hal:

1. Efektivitas kerja pegawai yang berupa jumlah hasil dan kualitas kerja yang dicapai.

2. Efisiensi kerja pegawai yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien. Menurut Simamora (2004) pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur adalah:

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan melalui:

- a. Kecepatan waktu kerja
 - b. Penghematan waktu kerja
 - c. Kedisiplinan waktu kerja
 - d. Tingkat absesnsi
2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan (Damayanti, 2005).

2.1.9 Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui apakah atribut tingkat kepentingan dan evaluasi kepentingan dapat dipercaya, sah dan dapat digunakan berulang-ulang, jika ditanyakan kepada responden lainnya. Simamora (2014) menyebutkan bahwa untuk menguji tingkat kesahihan empiris suatu instrumen, peneliti dapat melakukan uji coba dengan memakai responden terbatas terlebih dahulu, dengan menggunakan 30 orang responden. Ada dua macam kesahihan yang sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu kesahihan eksternal dan kesahihan internal. Kesahihan yang digunakan peneliti adalah mencari korelasi antara atribut pertanyaan satu dengan lainnya (eksternal) dan mencari korelasi antara jawaban responden satu dengan responden lainnya dalam satu atribut pertanyaan (internal).

Istilah validitas memiliki keragaman kategori, yang menurut Ebel (dalam Nazir 2015) dibagi menjadi *concurrent validity*, *construct validity*, *face validity*,

factorial validity, empirical validity, intrinsic validity, predictive validity, content validity, dan curricular validity.

- a. *Concurrent Validity* adalah validitas yang berkenaan dengan hubungan antara skor dengan kinerja.
- b. *Construct Validity* adalah validitas yang berkenaan dengan kualitas aspek psikologis apa yang diukur oleh suatu pengukuran serta terdapat evaluasi bahwa suatu konstruk tertentu dapat dapat menyebabkan kinerja yang baik dalam pengukuran.
- c. *Face Validity* adalah validitas yang berhubungan apa yang nampak dalam mengukur sesuatu dan bukan terhadap apa yang seharusnya hendak diukur.
- d. *Factorial Validity* dari sebuah alat ukur adalah korelasi antara alat ukur dengan faktor-faktor yang bersamaan dalam suatu kelompok atau ukuran-ukuran perilaku lainnya, dimana validitas ini diperoleh dengan menggunakan teknik analisis faktor.
- e. *Empirical Validity* adalah validitas yang berkenaan dengan hubungan antara skor dengan suatu kriteria. Kriteria tersebut adalah ukuran yang bebas dan langsung dengan apa yang ingin diramalkan oleh pengukuran.
- f. *Intrinsic Validity* adalah validitas yang berkenaan dengan penggunaan teknik uji coba untuk memperoleh bukti kuantitatif dan objektif untuk mendukung bahwa suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

g. *Predictive Validity* adalah validitas yang berkenaan dengan hubungan antara skor suatu alat ukur dengan kinerja seseorang di masa mendatang.

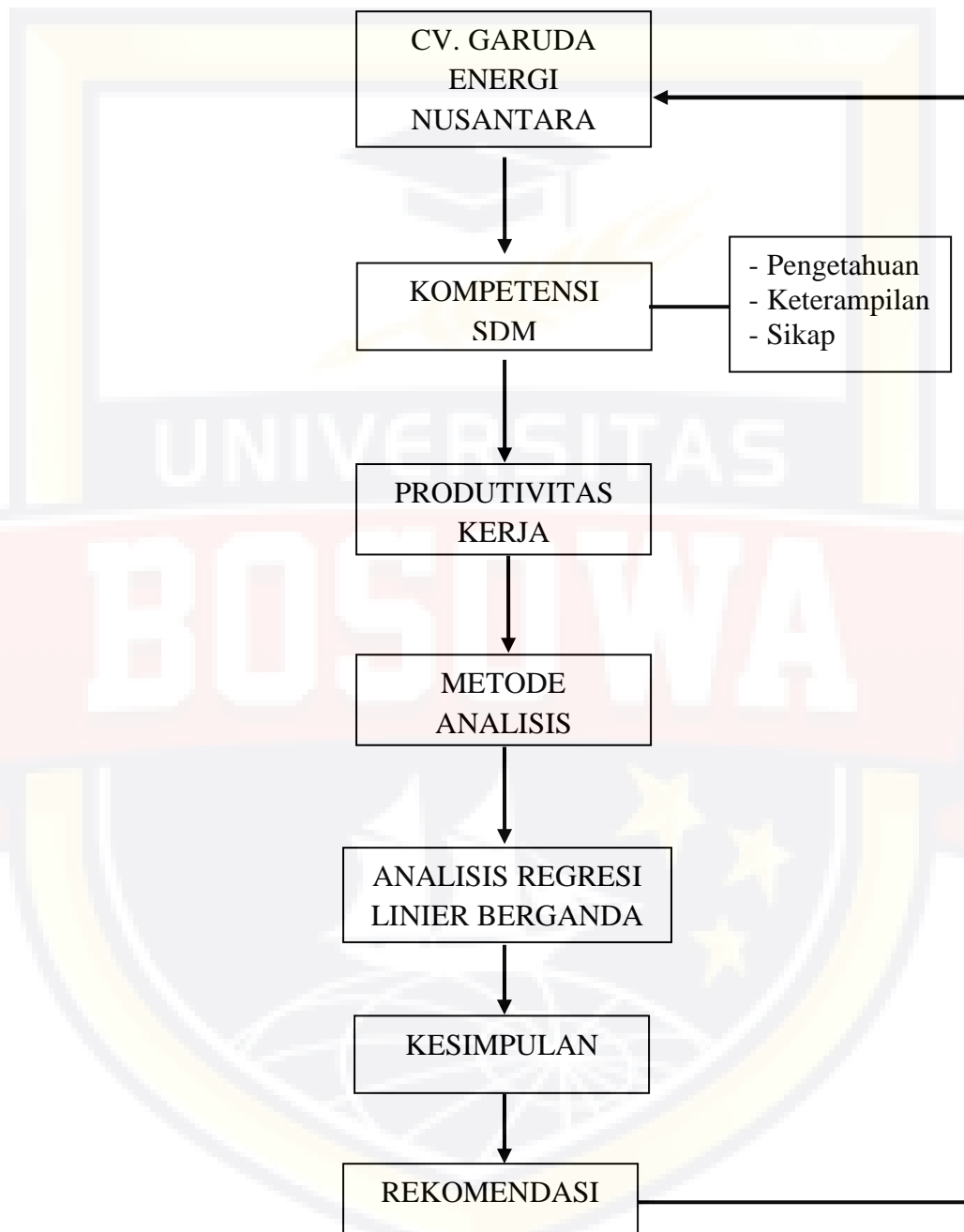
h. *Content Validity* adalah validitas yang berkenaan dengan baik buruknya sampling dari suatu populasi.

i. *Curricular Validity* adalah validitas yang ditentukan dengan cara menilikisi dari pengukuran dan menilai seberapa jauh pengukuran tersebut merupakan alat ukur yang benar-benar mengukur aspek-aspek sesuai dengan tujuan instruksional.

BOSOWA

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1



2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu diduga bahwa :

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas CV Garuda Energi Nusantara
2. Keterampilan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas CV. Garuda Energi Nusantara



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Daerah Penelitian dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian pada CV Garuda Energi Nusantara Sedangkan waktu penelitian yang digunakan kurang lebih 2 bulan, dari awal Agustus sampai September 2021.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memproses data yang dibutuhkan dalam penelitian, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:
 - a. Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
 - b. Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terlibat dalam CV Garuda Energi Nusantara Makassar.
2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data *literature* yang berhubungan dengan penelitian.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh karakteristik individu dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kualitatif yaitu data yang bukan angka-angka atau tidak dapat dihitung melainkan dalam bentuk kata-kata.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk dapat hasil yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini, baik wawancara maupun pengamatan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan mempelajari berbagai literatur-literatur seperti: buku-buku, jurnal, maupun artikel ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4. Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode analisis deskriptif dengan pendekatan survey yang bersifat kualitatif. Secara kualitatif maksudnya peneliti menganalisa data

berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara, dokumen-dokumen, literatur-literatur terkait, maupun buku-buku.

2. Regresi linear berganda yang merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variable bebas kompetensi sumber daya manusia meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap produktivitas perusahaan. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono 2012 : 75):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Keterampilan

X_3 = Sikap

e = Tingkat Kesalahan

3.5. Defenisi Operasional

Adapun definisi operasional yang digunakan pada CV Garuda Energi Nusantara, yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

2. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang idividu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas sertainovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat Boulder juga perlu kita simak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuankerja (X_1)
- b) Keterampilankerja (X_2)
- c) Sikap (X_3)

Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual seseorang tersebut, maka jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, makadalam kata lainnya perolehan finansial yang bias diperolehakan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai finansial tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan (*education*) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut pembelajaran

3. Di dalam manajemen produksi dan operasi, kita sering mendengar istilah “Produktivitas” untuk mengukur efisiensi seseorang, mesin, pabrik atau pun system dalam mengubah *input* menjadi *output* yang diinginkan. Yang dimaksud dengan *input* dalam produktivitas ini dapat berupa sumber daya yang digunakan seperti modal, tenaga kerja, bahan (material) dan energy sedangkan *output* dapat berupa jumlah unit produk atau pun pendapatan yang dihasilkan. Ukuran produktivitas biasanya dinyatakan dengan ratio

yang membandingkan antara *output* terhadap *input* yang digunakan dalam proses produksi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Garuda Energi Nusantara merupakan perusahaan energi terbarukan di kota Makassar yang fokus memproduksi bahan bakar nabati (BBN) jenis BIODIESEL bersumber dari dari minyak jelantah yang dikumpulkan dari restoran, hotel dan industri yang ada disekitar. BIODIESEL yang dihasilkan umumnya dapat digunakan sebagai pengganti solar pada berbagai macam mesin seperti kendaraan bermesin diesel, perkapalan, truk / bus, genset / pembangkit listrik tenaga diesel, excavator / alat berat, dan lain-lain.

Garuda Energi Nusantara atau biasa disebut Gen Oil didirikan oleh 6 anak muda inovatif dan merupakan industri biodiesel pertama di Indonesia Timur, memulai riset bioenergi sejak pertengahan tahun 2011 dan resmi berdiri pada tanggal 26 Maret 2015 dengan badan usaha CV. Garuda Energi Nusantara. Produk Biodiesel yang dihasilkan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) (Hasil Sertifikat Uji Sucofindo nomor 00718/DBBPAJ SNI 2012). Selain menciptakan solusi, produk yang dihasilkan lebih ramah lingkungan (emisi karbon lebih kecil <78%) juga efisien (hingga 20%) dibanding bbm solar konvensional.

Dalam perjalanan usahanya, gen oil juga terlibat aktif dalam pengabdian kepada masyarakat. Antara lain yaitu membantu mengurangi peredaran minyak jelantah yang dapat memicu berbagai penyakit dan pencemaran lingkungan dengan cara mengkonversi menjadi produk ramah lingkungan, pemberdayaan

masyarakat sekitar sebagai mitra pengepul binaan, dan juga aktif membantu kebutuhan suplai bahan bakar bagi kelompok nelayan di pesisir paotere, kota Makassar. Selama berdiri, gen oil telah menuai banyak prestasi di bidang sains dan wirausaha tingkat regional, nasional maupun internasional. salah satunya yaitu, menjadi delegasi Indonesia dalam Global Social Enterprise Network di Inggris Raya tahun 2016 dan sebagai perwakilan Indonesia dalam menerima penghargaan wirausaha muda dunia di Global Student Entrepreneur Awards 2018 di Kota Toronto, Kanada yang dihadiri 54 perwakilan negara di seluruh dunia.

Saat ini gen oil memiliki 1 unit pabrik pengolahan minyak jelantah menjadi biodiesel di Kota Makassar dengan kapasitas produksi hingga 2.000 liter per hari. Disamping pencapaian yang telah diraih, Gen Oil memiliki visi untuk terus memberi manfaat bagi lingkungan sekitar, sehingga inovasi adalah dorongan utama untuk bergerak maju, menghadirkan solusi dari ragam tantangan, menciptakan industri energi terbarukan yang stabil, berdampak serta bertumbuh bersama masyarakat dan lingkungan hari ini dan nanti.

4.2 Visi Dan Misi

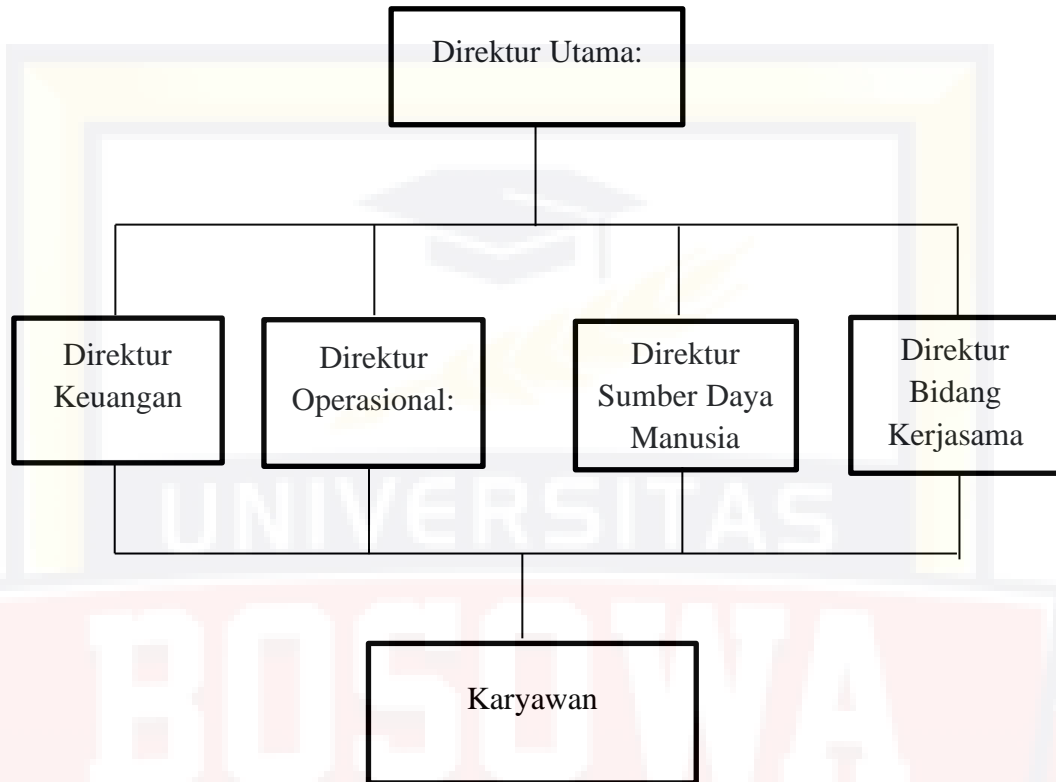
a. Visi

Mengembangkan sumber daya local

b. Misi

1. Peningkatan sumberdaya manusia melalui kemandirian riset dan teknologi
2. Membentuk kerjasama saling menguntungkan dengan masyarakat sekitar
3. Peningkatan investasi guna mempercepat laju pertumbuhan

4.3 Struktur Organisasi



4.4 Deskripsi Data

4.4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Pada CV. garuda Energi Nusantara. Responden sebanyak 35 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung.

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin responden, umur responden dan tingkat pendidikan responden. Pengetahuan mengenai karakteristik responden sangat perlu sebagai barometer penguatan hasil penelitian secara realistis. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 35 orang responden yang diambil sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi seperti tampak pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Perempuan	8	22,86
Laki-Laki	27	77,14
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (77,14%). Dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (22,86%).

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara Laki-laki dengan perempuan.

b. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya usia, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur nonproduktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun jasa. Usia produktif 20 – 45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan pekerja yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun). Mereka yang berusia lanjut cenderung fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat umur pada CV. Garuda Energi Nusantara:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30	19	54,29
31-40	10	28,57
41-50	6	17,14
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan responden berusia 20-30 tahun yaitu 19 orang dengan persentase sebesar 54,29%. Selanjutnya responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 28,57%. Pada usia 41-50 tahun jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 17,14%

c. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, yang pada gilirannya akan semakin tinggi pula produktivitas yang dilakukannya. Oleh karena itu, dengan semakin tingginya pendidikan karyawan maka diharapkan produktivitas dapat sampai hasil yang diinginkan. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dapat melaksanakan kerjanya dengan baik karena ditunjang dengan ilmu pengetahuan secara konsep yang akan menunjang pengalaman kerjanya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	17	48,57
D3	3	8,57
S1	11	31,43
S2	4	11,43
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan SMA, dimana terdapat sebanyak 17 responden atau 48,57% dari 35 responden. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terendah yaitu D3 sebanya 3 orang atau sebesar 8,57%. untuk tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang atau 11,43%, dan untuk pendidikan S1 sebanyak 11 orang atau 31,43%.

4.4.2 Deskriptif Variabel

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, sikap terhadap produktifitas kerja pada CV garuda Energi Nusantara. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), dan Sikap (X3). Sedangkan produktivitas kerja (Y) adalah sebagai variabel dependennya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari kantor CV. Garuda Energi Nusantara dan Data Sekunder yang diperoleh dari hasil hitungan program SPSS Versi 25 For Windows melalui hasil jawaban karyawan yang diberikan melalui koesioner.

a. Deskripsi variabel Pengetahuan

Deskripsi terhadap variable pengetahuan, dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator pengetahuan dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden atas Variabel Pengetahuan

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Pengetahuan (X ₁)							
1	Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan	2 (5,71%)	17 (48,57%)	6 (17,14%)	7 (20%)	3 (8,57%)	35 (100%)
2	Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas	16 (45,71%)	11 (31,43%)	5 (14,29%)	1 (2,86%)	2 (5,71%)	35 (100%)
3	Pemahaman	9	15	8	2	1	35

	karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	(25,71%)	(42,86%)	(22,86%)	(5,71%)	(2,86%)	(100%)
4	Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan	6 (17,14%)	16 (45,71%)	7 (20%)	4 (11,43%)	2 (5,71%)	35 (100%)
5	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan	3 (8,57%)	8 (22,86%)	9 (25,71%)	11 (31,43%)	4 (11,43%)	35 (100%)
	Rata-rata	20,57%	38,29%	20%	14,29%	6,86%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai Pengetahuan, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 38,29%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai Pengetahuan dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang, dengan persentase jawaban sebesar 48,57%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 dengan persentase jawaban sebesar 5,71%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 17,14%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 20%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57%.
- 2) Rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang, dengan persentase jawaban sebesar 45,71%. Untuk jawaban setuju yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase jawaban sebesar 31,43%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 14,29%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase

sebanyak 2,86%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5,71%.

- 3) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 42,86%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase jawaban sebesar 25,71%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 5,71%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,86%.
- 4) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang, dengan persentase jawaban sebesar 45,71%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase jawaban sebesar 17,14%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 20%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase sebanyak 11,43%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5,71%.
- 5) Rata-rata responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 11 orang, dengan persentase jawaban sebesar 31,43%. Untuk jawaban netral yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase jawaban sebesar 25,71%. Untuk jawaban setuju yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86%. Untuk jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase sebanyak 11,43%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57%.

b. Deskripsi variabel Keterampilan

Deskripsi terhadap variable keterampilan dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator keterampilan dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden atas Variabel Keterampilan

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Keterampilan (X ₂)							
1	Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	9 (25,71%)	13 (37,14%)	7 (20%)	2 (5,71%)	4 (11,43%)	35 (100%)
2	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	6 (17,14%)	15 (42,86%)	7 (20%)	3 (8,57%)	4 (11,43%)	35 (100%)
3	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	5 (14,29%)	14 (40%)	8 (22,86%)	6 (17,14%)	2 (5,71%)	35 (100%)
4	Kemampuan dalam mengendalikan diri	5 (14,29%)	18 (51,43%)	6 (17,14%)	3 (8,57%)	3 (8,57%)	35 (100%)
5	Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	10 (28,57%)	16 (45,71%)	3 (8,57%)	5 (14,29%)	1 (2,86%)	35 (100%)
Rata-rata		20%	43,43%	17,71%	10,86%	8%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai keterampilan, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 43,43%. Hal

ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai keterampilan dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Indikator keterampilan pada pertanyaan pertama, bahwa kecakapan dalam menguasai pekerjaan merupakan indikator yang sangat penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 orang, dengan persentase jawaban sebesar 37,14%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase jawaban sebesar 25,71%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 20%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 5,71%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11,43%.
- 2) Indikator pertanyaan kedua yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 42,86%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 dengan persentase jawaban sebesar 17,14%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 20%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 8,57%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11,43%.
- 3) Indikator pertanyaan ketiga yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang, dengan persentase jawaban sebesar 40%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase jawaban sebesar 14,29%. Untuk jawaban normal

atau ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 17,14%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5,71%.

- 4) Indikator pertanyaan ke empat yaitu kemampuan dalam mengendalikan diri. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang, dengan persentase jawaban sebesar 51,43%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 dengan persentase jawaban sebesar 14,29%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 17,14%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 8,57%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57%.
- 5) Indikator pertanyaan kelima yaitu kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang, dengan persentase jawaban sebesar 45,71%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase jawaban sebesar 28,57%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 14,29%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,86%.

c. Deskripsi variabel sikap

Sikap yang baik yang dimiliki oleh karyawan dapat membawa hal yang positif terhadap produktivitas kerja.

Deskripsi mengenai sikap akan diuraikan berdasarkan jawaban responden mengenai sikap dalam setiap indikator yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden atas Variabel sikap

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Sikap (X ₃)							
1	Disiplin	10 (28,57%)	12 (34,29%)	6 (17,14%)	5 (14,29%)	2 (5,71%)	35 (100%)
2	Tanggung jawab	8 (22,86%)	15 (42,86%)	4 (11,43%)	2 (5,71%)	6 (17,14%)	35 (100%)
3	Percaya Diri	9 (25,71%)	14 (40%)	5 (14,29%)	6 (17,14%)	1 (2,86%)	35 (100%)
4	Jujur	6 (17,14%)	17 (48,57%)	8 (22,86%)	2 (5,71%)	2 (5,71%)	35 (100%)
5	Sopan	11 (31,43%)	14 (40%)	3 (8,57%)	2 (5,71%)	5 (14,29%)	35 (100%)
Rata-rata		25,14%	41,14%	14,86%	9,71%	9,14%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai sikap, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 41,14%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai sikap dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Indikator disiplin pada pertanyaan pertama. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 12 orang, dengan persentase jawaban sebesar 34,29%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase jawaban sebesar 28,57%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 17,14%. Untuk jawaban tidak setuju

yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 14,29%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5,71%.

- 2) Indikator pertanyaan kedua yaitu tanggungjawab. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 42,86%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase jawaban sebesar 22,86%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 11,43%. Untuk jawaban tidak setuju 2 orang dengan presentasi 5,71% dan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 17,14%.
- 3) Indikator pertanyaan ketiga yaitu percaya diri. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang, dengan persentase jawaban sebesar 40%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 dengan persentase jawaban sebesar 25,71%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 14,29%. Untuk jawaban tidak setuju 6 orang dengan presentase 17,14% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,86%.
- 4) Indikator pertanyaan ke empat yaitu jujur. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang, dengan persentase jawaban sebesar 48,57%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase jawaban sebesar 17,14%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 5,71%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5,71%.

5) Indikator pertanyaan kelima yaitu kesopanan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang, dengan persentase jawaban sebesar 40%.

Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase jawaban sebesar 31,43%. Untuk jawaban mormal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 5,71%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 14,29%.

d. Deskripsi variabel produktivitas

Produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh karyawan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap instansi tentunya dituntut memberikan produktivitas yang baik sebagai kemajuan dari instansi tersebut. Penekanan produktivitas yang baik tentunya memberi gambaran keberhasilan dalam sebuah instansi.

Berikut disajikan deskripsi produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara yang digambarkan dari jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai indikator pengukuran variabel produktivitas

Tabel 4.7
Tanggapan Responden atas Variabel Produktivitas

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Produktivitas (Y)							
1	Kualifikasi pekerjaan	5 (14,29%)	13 (37,14%)	7 (20%)	6 (17,14%)	4 (11,43%)	35 (100%)
2	Motivasi tinggi	10 (28,57%)	15 (42,86%)	6 (17,14%)	1 (2,86%)	3 (8,57%)	35 (100%)
3	Orentasi	8	12	7	4	4	35

	pekerjaan	(22,86%)	(34,29%)	(20%)	(11,43%)	(11,43%)	(100%)
4	Dewasa	4 (11,43%)	14 (40%)	4 (11,43%)	8 (22,86%)	5 (14,29%)	35 (100%)
5	efektifitas	10 (28,57%)	18 (51,43)	3 (8,57%)	1 (2,86%)	3 (8,57%)	35 (100%)
	Rata-rata	21,14%	41,14%	15,43%	11,43%	10,86%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai produktivitas, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 41,14%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai produktivitas dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Indikator kualifikasi pekerjaan pada pertanyaan pertama. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 orang, dengan persentase jawaban sebesar 37,14%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase jawaban sebesar 14,29%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 20%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 17,14%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11,43%.
- 2) Indikator pertanyaan kedua yaitu motivasi tinggi. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 42,86%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase jawaban sebesar 28,57%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 17,14%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,86% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 8,57%.

- 3) Indikator pertanyaan ketiga yaitu orientasi pekerjaan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 12 orang, dengan persentase jawaban sebesar 34,29%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase jawaban sebesar 22,86%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 20%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 11,43%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 11,43%.
- 4) Indikator pertanyaan ke empat yaitu kedewasaan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang, dengan persentase jawaban sebesar 40%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase jawaban sebesar 11,43% Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 11,43%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase sebanyak 22,86%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 14,29%.
- 5) Indikator pertanyaan kelima yaitu efektifitas. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang, dengan persentase jawaban sebesar 51,43%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase jawaban sebesar 28,57%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase sebanyak 2,86%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57%.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), dimana menurut Sugiono (2016) bahwa suatu konstruk atau indikator dikatakan realibel yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah realible, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak realible. Secara keseluruhan uji realibilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Standar Realibilitas	Keterangan
Pengetahuan(X1)	0,774	0,778	0,60	Realiable
Keterampilan(X2)	0,754	0,759	0,60	Realiable
Sikap (X3)	0,634	0,605	0,60	Realiable
Produktivitas (Y)	0,796	0,797	0,60	Realiable

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel yang ditunjukkan tabel diatas, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan produktivitas lebih besar dari nilai standar realibilitas yaitu lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau koesioner semua variabel handal atau dapat digunakan sebagai alat ukur.

4.5.2 Pengujian Validasi

Pengujian validasi data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan gejala atau kejadian yang di ukur. Validasi konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *bivariate person*

(*korelasi product momen person*), dimana menurut Sugiono (2016) adalah cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah menggunakan program SPSS, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi atau di atas dari 0,30.

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilai korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid.

Untuk hasil lengkap dari uji validasi atas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validasi Item-Total Statistics

Variabel	Correcte Item- Total Correlation	Nilai r Standar	Keterangan	Interpretas
X1.1	0,825	0,30	> 0,30	Valid
X1.2	0,567	0,30	> 0,30	Valid
X1.3	0,451	0,30	> 0,30	Valid
X1.4	0,819	0,30	> 0,30	Valid
X1.5	0,692	0,30	> 0,30	Valid
X2.1	0,539	0,30	> 0,30	Valid
X2.2	0,056	0,30	> 0,30	Valid
X2.3	0,615	0,30	> 0,30	Valid
X2.4	0,380	0,30	> 0,30	Valid
X2.5	0,536	0,30	> 0,30	Valid
X3.1	0,360	0,30	> 0,30	Valid
X3.2	0,783	0,30	> 0,30	Valid

X3.3	0,501	0,30	> 0,30	Valid
X3.4	0,371	0,30	> 0,30	Valid
X3.5	0,421	0,30	> 0,30	Valid
Y.1	0,453	0,30	> 0,30	Valid
Y.2	0,367	0,30	> 0,30	Valid
Y.3	0,412	0,30	> 0,30	Valid
Y.4	0,378	0,30	> 0,30	Valid
Y.5	0,521	0,30	> 0,30	Valid

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.24

Dari tabel uji validasi diatas, tergambarakan variabel pengetahuan, keterampilan, sikap terhadap produktivitas memiliki nilai corrected item total correlation yang lebih besar dibandingkan dengan r standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwan semua indikator atau koesioner yang digunakan pada setiap variabel valid.

4.5.3 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan berdasarkan nilai dari standardized coefficients hasil regresi antara pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap produktivitas.

Untuk lebih jelas akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program statistical package for the social sciences (SPSS) antara pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap produktivitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Olahan Data Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	1.156	1.200		2.130	.000
Pengetahuan	.147	.074	.247	1.996	.049
keterampilan	.149	.075	.251	1.984	.030
sikap	.134	.067	.210	1.999	.048

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Dari hasil olahan diatas, maka dimasukkan data pada rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 1.156 + 0.147x_1 + 0.149x_2 + 0.134x_3$$

- 1) Konstanta (a) sebesar 1,156, artinya jika semua variabel bebas yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki nilai 0, maka produktivitas (Y) memiliki nilai sebesar 1,156.
- 2) Koefisien regresi (b₁) untuk variabel pengetahuan (X₁) sebesar 0,147; artinya jika pengetahuan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,147. Koefisien bernilai positif antara pengetahuan dan produktivitas.
- 3) Koefisien regresi (b₂) untuk variabel keterampilan (X₂) sebesar 0,149; artinya jika kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0,149. Koefisien bernilai positif antara keterampilan dan produktivitas.

- 4) Koefisien regresi (b_3) untuk variable sikap (X_3) sebesar 0,134, artinya jika sikap mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas (Y) akan menurun naik sebesar 0,134.

Koefisien bernilai positif antara sikap dan produktivitas.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara dapat dilihat dari tabel berikut:

Table 4.11
Nilai Koefisien Determenasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756	.571	.520	.76369
a. Predictors: (Constant), Sikap, Kepemimpinan, Keterampilan				

Predictors: (Constant), sikap, keterampilan, pengetahuan

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Berdasarkan hasil analisis kolerasi yang dikutip pada table diatas, maka dapat dikatakan bahwa kolerasi atau hubungan antara variable pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai hubungan yang cukup tinggi terhadap produktivitas, karena diperoleh nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,756.

Dari tabel koefisien determinasi di atas, diketahui Adjusted R square adalah 0,520 atau 52%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap produktivitas CV. Garuda Energi Nusantara adalah 52% sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.4 Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang di sajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F) yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Parsial (t)

Analisis uji parsial (t) dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independen (Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap) terhadap variable dependen (produktivitas). Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung (t_{hitung}) dan t tabel (t_{tabel}). Penunjukan diterimahnya hipotesis jika t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{tabel}$), t table (t_{tabel}) diperoleh dari banyaknya observasi dikurang banyaknya variable yang digunakan ($n - k - 1$), yaitu $25 - 4 - 1 = 24$, maka diketahui ttable adalah 2.063898562 (2,063). Dimana derajat signifikan yang digunakan adalah lebih kecil $\alpha = 0,05$, artinya nilai signifikan harus lebih kecil dari derajat kepercayaan (α) atau probabilitas. Untuk hasil yang dikelola, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Uji t coefficient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.889	1.539		19.512		.019	Hipotesis Diterima
	Pengetahuan	.107	.156	.150	3.687	2,063	.001	Hipotesis Diterima

Keterampilan	.139	.189	.188	3.734	2,063	.024	Hipotesis Diterima
Sikap	.449	.246	.465	3.824	2,063	.040	Hipotesis Diterima
a. Dependent Variable: Produktivitas							

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengetahuan (X_1)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,019 < 0,05$ maka hipotesis 1 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $3,687 > 2,063$, Terlihat bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2. Keterampilan (X_2)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,030 < 0,05$ maka hipotesis 2 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $3.687 > 2,063$ Terlihat bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

3. Sikap (X_3)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,048 < 0,05$ maka hipotesis 3 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $3,734 > 2,063$, Terlihat bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y, Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan sikap (X_3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas (Y). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) melalui $\text{sig}, \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai F tabel (F_{tabel}) dilakukan dengan melihat tabel titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 dimana df_1 adalah $k - 1$ ($4 - 1$) = 3 dan df_2 adalah $n - k$ ($29 - 4$) = 126 sehingga diperoleh F tabel (F_{tabel}) = 3.00878657 (3,008).

Hasil uji F antara pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan sikap (X_3) terhadap produktivitas (Y) dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.420	3	6.473	11.099	.000 ^b
	Residual	14.580	25	.583		
	Total	34.000	28			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Sikap, Kepemimpinan, Keterampilan						

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.25

Untuk membuktikan Hipotesis penelitian yang telah diketahui sebelumnya dapat dilihat berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,674 dengan F tabel ditentukan sebesar 2,68. Maka dapat lihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = 11,099 > 3,008. Dengan demikian hipotesis 5 penelitian diterima, artinya variabel pengetahuan jabatan, keterampilan, sikap, dan punishment secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas CV. Garuda Energi Nusantara.

Sementara itu berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) yang dihasilkan sebesar 0,00, Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, atau dapat dikatakan bahwa berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara. Dapat dikatakan bahwa indikator Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap telah menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Dari hasil pengelolaan data regresi diperoleh hasil bahwa Keterampilan yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas pada CV. Garuda Energi Nusantara.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang baik maka dari itu pun hak perusahaan harus memperhatikan kompetensi sumber daya manusianya meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Garuda Energi Nusantara

- b. Untuk lebih meningkatkan *output* pada perusahaan sebaiknya pihak perusahaan lebih meningkatkan lagi keterampilan yang dimiliki karyawan

2. Bagi karyawan

- a. Untuk meningkatkan produktivitas sebaiknya karyawan memperbanyak belajar sendiri dari pengalaman tanpa menunggu pelatihan dari pihak perusahaan.
- b. Hendaknya lebih sering mempertanyakan tugas-tugasnya kepada atasan atau yang lebih ahli dibidangnya agar tercapai efektifitas dan efisien kerja

3. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperbanyak sampel dan memperluas objek penelitian pada perusahaan lainnya di Indonesia sehingga hasilnya bias digeneralisas.

DAFTAR PUSTAKA

Cenzo dan Robbinson (2015), *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama.

Deni, A, (2014), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta, UPPAM.

Dewi (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Kelas 1 di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen.

Dewi (2014), *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta; PT Rineta Ciputra

Dewi (2014), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada COMO SHAMBALA ESTATE AT BEGAWAN GIRI Ubud Bali*.

Jurnal Perhotelan dan Pariwisata.

Empat. Jakarta.

Freeman (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung ; PT Remaja Rosdakarya.

Hadari Hanawi, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1, Alih Bahasa; Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Salemba.

Hasibuan (2014:21), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Moehariono (2014), *Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Sadili Samsuddin (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Siagian (1982), *Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja*. Jurnal Tapis, *Spencer And Spencer (2017) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tenga*.

E-Jurnal Katalogis.

Simamora (2014), *Sumber Daya manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mondar maju.