



**PENGARUH PENGEMBANGAN DAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA DI CV. MAKIN MAKMUR KOTA
SEMARANG**

Ardani Nur Istiqomah¹

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora,
Universitas Nasional Karangturi, Indonesia*

Email: ardaninur5@gmail.com

Dian Prasetyo Widyaningtyas²

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora,
Universitas Nasional Karangturi, Indonesia*

Email: dian.widyaningtyas@unkartur.ac.id

Bonaventura Hendrawan Maranata³

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora,
Universitas Nasional Karangturi, Indonesia*

Email: bonaventura.maranata@unkartur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Makin Makmur kota Semarang. Variabel penelitian ini ada tiga, yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), variabel kompetensi (X2), dan variabel produktivitas tenaga kerja (Y). Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner (angket) dan populasi berjumlah 100 responden. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis diskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh kuat terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan melalui software SPSS versi 22, yang menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,696, artinya variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia) mampu mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja) sebesar 69,6%. Variabel pengembangan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dan simultan. Secara parsial dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,684 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia dan 0,460 untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sedangkan secara simultan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 114,117 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Tenaga Kerja.

Abstract

This research aimed to determine the effect of human resource development and competency on workforce productivity at CV Makin Makmur in Semarang. There are three variables in this research: the human resource development variable (X1), the competency variable (X2), and the workforce productivity variable (Y). This research used quantitative research methodology. The researcher used primary data as a source of information. The research process used the purposive sampling technique to determine the objects. The researcher collected all data by distributing questionnaires to a population of 100 respondents. The data analysis used in this research are multiple linear regression and descriptive analysis. The result of this research showed that human resource development and competency have a strong influence on workforce productivity, as evidenced by the results of software SPSS version 22 calculations, which showed a coefficient of determination (R^2) of 0,696, which means that the independent variables (human resource development and competency) were able to affect the dependent variable (workforce productivity) by 69,6%. Human resource development and competency variables affect workforce productivity partially and simultaneously. With the t test, the regression coefficient was obtained with a positive value of 0,684 for the human resource development variable and 0,460 for the human resource competency variable with a sig. of $0,000 \leq 0,05$ as a partial effect. Meanwhile the result of the F test obtained an F count of 114,117 and a probability of 0,000 because sig F count $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) as a simultaneous effect.

Keywords: Human resource competency, Human resource development, Workforce productivity.

PENDAHULUAN

Industri furnitur adalah industri pengolahan bahan baku dari kayu menjadi produk jadi seperti perabot rumah tangga. Industri furnitur adalah komoditas yang strategis bagi ekonomi Indonesia. Di Indonesia, sudah ada 843 perusahaan industri furnitur yang sudah berkembang (Kemenperin, 2022). Perkembangan industri furnitur di kota Semarang saat ini sangat pesat. Industri furnitur di kota Semarang telah didukung oleh sejumlah fasilitas, yaitu: moda transportasi untuk sarana pengangkutan kayu, mesin yang canggih, akses jalan yang mudah, dan pelabuhan yang cukup memadai. Saat ini kota Semarang sudah ada 51 perusahaan yang bergerak di industri furnitur (Kemenperin, 2022).

CV. Makin Makmur Semarang adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri jasa pengeringan kayu atau kiln dry. Perusahaan ini merupakan industri pendukung dari industri furnitur. Perusahaan jasa pengeringan kayu di kota Semarang saat ini masih dikategorikan sangat sedikit dibanding perusahaan industri furnitur yang ada di kota Semarang. Oleh karena itu, CV. Makin Makmur Semarang dapat berkembang pesat karena persaingan jasa pengeringan kayu belum ketat.

Dalam menghadapi persaingan di masa depan dan untuk memenuhi kebutuhan industri furnitur di kota Semarang serta memaksimalkan laba perusahaan. Pencapaian laba yang maksimal dilakukan dengan berbagai upaya dengan tujuan mempertahankan keberlangsungan operasional perusahaan (Tasman, et al. 2020). CV. Makin Makmur Semarang tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi di bidang pengeringan kayu supaya meminimalisir

kerusakan ketika dilakukan pemanasan pada kayu. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia dan diperlukan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di CV. Makin Makmur Semarang. Guna memperoleh hasil yang maksimal dari proses pengeringan kayu ini, tenaga kerja harus melakukan pengembangan sumber daya manusia dan harus memiliki kompetensi di bidangnya.

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan

No.	Fenomena Gap	Jumlah Tenaga Kerja	Sudah Sertifikasi Pelatihan	Belum Sertifikasi Pelatihan
1	Staff Ganis	4	4	-
2	Staff Operator Boiler	28	1	27

Fenomena bisnis yang timbul di CV. Makin Makmur Semarang adalah kurangnya keahlian atau keterampilan tenaga kerja pada bidang pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan akan perkembangan kompetensi tenaga kerja dengan tidak diadakan pelatihan yang dapat menunjang keahlian tenaga kerja sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Yang Memiliki Sertifikasi Pelatihan menunjukkan bahwa Staff Operator Boiler dari jumlah 28 Staff yang sudah memiliki sertifikat pelatihan 1 orang, yang belum memiliki 27 orang, namun pada staff GANISPHPL yang berjumlah 4 orang sudah memiliki sertifikat pelatihan. Hal ini disebabkan oleh tidak meratanya pelatihan sesuai dengan bidangnya yang diterima tenaga kerja seperti hanya memberikan pelatihan kepada staff GANISPHPL saja.

Fenomena bisnis yang timbul mengenai kompetensi di perusahaan ini menitikberatkan pada tidak sesuai penempatan posisi tenaga kerja akan jenis pekerjaannya. Seperti salah satu staff GANISPHPL yang sudah mendapatkan sertifikasi pelatihan GANIS yang seharusnya bertugas menerbitkan dokumen kayu, tetapi staff tersebut meminta untuk ditempatkan di posisi grader kayu (bertugas untuk memastikan standar kualitas kayu sesuai permintaan pelanggan). Hal tersebut disebabkan staff merasa lebih nyaman jika ditempatkan di posisi grader kayu. Berdasarkan uraian di atas maka menunjukkan adanya fenomena gap dimana kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi seharusnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian pengembangan adalah proses pendidikan dalam jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan eksekutif mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis guna mencapai tujuan yang umum (Mangkunegara, 2007:44). Menurut Rivai (2000:290) pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan-kemampuan individu dalam organisasi tersebut (Swanson, 1987). Pengembangan sumber daya manusia adalah pembelajaran yang digunakan organisasi untuk mengubah seseorang dan kelompok (Chalofsky dan Lincoln, 1983).

Indikator yang digunakan untuk mengukur Pengembangan Sumber Daya Manusia (Rochmah, 2018), antara lain:

- Kejelasan tujuan dan sasaran pengembangan serta dapat diukur
- Pelatih (*trainees*) yang sudah berpengalaman
- Materi pengembangan yang menarik dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- Metode pengembangan sesuai dengan tingkat kemampuan tenaga kerja sebagai peserta
- Tenaga kerja sebagai peserta pengembangan (*trainee*) memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan pedoman di perusahaan atau organisasi pada situasi tertentu. Menurut Wibowo, (2016, h. 271) kompetensi adalah keterampilan / kemampuan seseorang yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan juga didukung sikap kerja yang baik.

Indikator yang dipergunakan untuk mengukur Kompetensi Sumber Daya Manusia antara lain adalah sebagai berikut ini:

- Keterampilan
- Pengetahuan
- Kemampuan

Produktivitas Tenaga Kerja

Pengertian umum produktivitas menurut Nasution (2006), bahwa produktivitas adalah korelasi antara masukan dan keluaran / hasil dari suatu sistem produksi. Produktivitas merupakan barang dan jasa yang dihasilkan dari sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan. Produktivitas merupakan perbedaan antara total pengeluaran periode tertentu dibagi total masukan. Produktivitas adalah perbandingan hitungan harga antara hasil dengan masukan, perbedaan antara jumlah yang di keluarkan dan masukan yang dinyatakan dalam satuan umum (Sinungan, 2003).

Indikator yang digunakan untuk mengukur Produktivitas Tenaga Kerja (Rochmah, 2018) antara lain:

- Tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja
- Kondisi fisik tenaga kerja
- Sikap dan kebiasaan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keadaan perusahaan
- Lingkungan kerja yang ada
- Penggunaan metode kerja yang ada apakah masih relevan
- Peralatan yang digunakan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas pada tenaga kerja, sebab sebuah pengembangan sumber daya manusia dapat membentuk tenaga kerja yang mempunyai produktivitas untuk memperoleh hasil yang maksimal. Idealnya manajemen memeringkatkan kebutuhan pengembangan berdasarkan pada tujuan organisasional.

Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Kompetensi sumber daya manusia memberikan dampak yang baik pula terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi mumpuni atau sesuai dengan bidangnya, maka akan meminimalisir terjadinya kesalahan di tempat kerja. Konsep dasar kompetensi bermula dari konsep individu yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuannya agar bisa bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Individu adalah pelaku utama dalam organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan atau keahlian individu yang bekerja di dalam organisasi.

Melihat variabel yang dihubungkan dengan rumusan masalah, maka hipotesis dapat diterangkan sebagai berikut:

H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

H2: Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu metode untuk meneliti hubungan antar variabel dengan menguji teori-teori tertentu (Kusumastuti, et al. 2020). Salah satu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan mengenai suatu gejala atau fenomena dengan memberikan gambaran yang lebih detail. Hasil dari penelitian deskriptif berupa tipologi atau pola mengenai fenomena yang sedang diteliti (Kusumastuti, et al. 2020). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang. Jumlah populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 100 tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang.

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y) yang diukur dengan skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis

Analisis data juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen / variabel bebas (X1,X2) terhadap variabel dependen / variabel terikat (Y). Teknik analisa data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis diskriptif. Proses pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Validitas merupakan suatu ukuran atau ketentuan yang menunjukkan kesahihan instrumen (alat ukur) (Anshori dan Iswati, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ dari r -tabel. Hasil uji validitas instrumen dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	BUTIR1	0,947	0,197	Valid
	BUTIR2	0,871	0,197	Valid
	BUTIR3	0,940	0,197	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia	BUTIR1	0,882	0,197	Valid
	BUTIR2	0,841	0,197	Valid
	BUTIR3	0,876	0,197	Valid
Produktivitas Tenaga Kerja	BUTIR1	0,867	0,197	Valid
	BUTIR2	0,849	0,197	Valid
	BUTIR3	0,893	0,197	Valid
	BUTIR4	0,861	0,197	Valid

Sumber: lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas penelitian pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y) pada penelitian ini menunjukkan keseluruhan butir dengan nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,906	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,831	Reliabel
Produktivitas Tenaga Kerja	0,889	Reliabel

Sumber: lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel yang menerangkan bahwa semua butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42895092
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.066
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu $0,200 > 0,05$. Dengan demikian model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016).

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

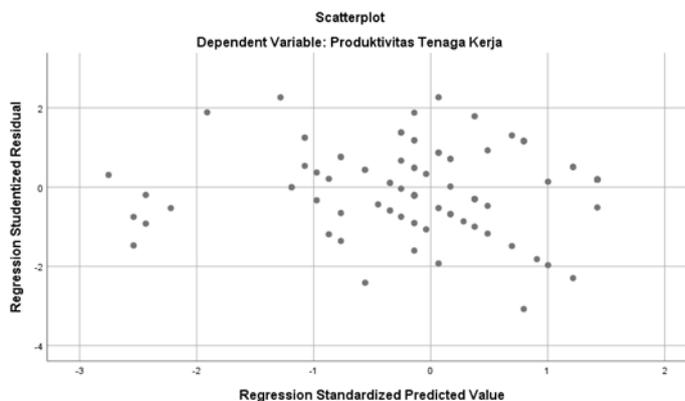
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,475	2,104	Tidak terdapat multikolinieritas
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,475	2,104	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan uji multikolinieritas tidak mengalami gejala yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen (bebas), sehingga dalam penelitian ini uji multikolinieritas dapat dikatakan layak untuk analisis selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa dalam pengujian hasil heteroskedastisitas dengan teknik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau tidak (Sugiyono, 2005).

Tabel 4.5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.642	2	237.821	114.117	.000 ^b
	Residual	202.148	97	2.084		
	Total	677.790	99			
a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 114,117 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig Fhitung < 5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk menentukan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dalam statistik.

Tabel 4.6 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.580	.971		2.658	.009
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.684	.097	.568	7.066	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.460	.112	.329	4.088	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja. Dan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.696	1.444

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,696, artinya variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia) mampu mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar

30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menerangkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,684 dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa semakin baik pengembangan sumber daya manusia pada tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan, akan menjadikan karyawan memiliki kemampuan yang semakin baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan pengetahuan yang diperoleh, karyawan CV. Makin Makmur Kota Semarang mampu mengadopsi metode kerja yang lebih efektif, menggunakan alat kerja yang canggih, dan menerapkan praktik terbaik. Kualitas sumber daya manusia juga menentukan kinerja karyawan untuk menunjang produktivitas tenaga kerja (Maranata, et al. 2022).

Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,460 dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi komperensi sumber daya manusia pada tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini disimpulkan bahwa tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan CV. Makin Makmur Kota Semarang yang memiliki pengetahuan teknis yang solid dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka akan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 114,117 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia mampu menjelaskan produktivitas tenaga kerja sebesar sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusumastuti, et al. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Depublish.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maranata, et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Arimbi (Applied Research In Management And Business)*. Vol. 2 No. 2 Desember. <https://unkartur.ac.id/journal/index.php/arimbi/article/view/120/134>
- Nasution, Arman Hakim. (2006). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rochmah, Binti. (2018). Model Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Batik Di Kota Surabaya. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No.1 Februari <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/574/327>
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swanson, Richard A. & Holton III, Elwood F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers
- Tasman, et al. (2020). *Manajemen Keuangan Perusahaan: Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: GCAINDO
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Perkas