



PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI INDUSTRI TEKSTIL KOTA SEMARANG

Bonaventura Hendrawan Maranata
*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora,
Universitas Nasional Karangturi, Indonesia*
Email: bonaventura.maranata@unkartur.ac.id

Anoki Herdian Dito
*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora,
Universitas Nasional Karangturi, Indonesia*
Email: anoki.herdian@unkartur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja di bidang tekstil dikota Semarang. Variabel penelitian ini ada tiga, yaitu variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan variabel produktivitas tenaga kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Dalam metode pengambilan sampel digunakan teknik sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada masyarakat sebanyak 100 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah penggunaan analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif..

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% adalah, (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia berlebihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (3) Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. dan dampak signifikan dari. Artinya variabel lokasi dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 75% terhadap produktivitas tenaga kerja (studi kasus pada karyawan bidang tekstil), dan sisanya sebesar 24,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

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

Abstrak

This research aims to determine the influence of human resource development and competency on labor productivity in the textile sector in the city of Semarang. There are three variables in this research, namely the Human Resource Competency variable (X1), the Human Resource Development variable (X2), and the labor productivity variable (Y). The method used for this research is a quantitative method. The data source used is primary data. The sampling technique uses purposive sampling technique. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires and a population of 100 respondents. The data analysis technique in this research is to use multiple linear regression analysis and descriptive analysis.

The results of the research at a significance level of 5% are, (1) Human Resource Competency has a positive and significant effect on labor productivity (2) Excessive Human Resource Development has an effect on labor productivity (3) Human Resource Competency and Human Resource Development overall simultaneously has a positive and significant effect. and the significant impact of. This means that location and motivation variables contribute 75% to labor productivity (case study of textile employees), and the remaining 24.5% is the contribution of other variables not mentioned in this research.

Keywords: *Human Resources Competency, Human Resources Development, Labor Productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset termahal dan terpenting bagi perusahaan. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, karena perusahaan harus melakukan beberapa tahap agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen SDM untuk mencari solusi terbaik dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Salah satu solusi yang harus ditempuh manajemen SDM adalah dengan menjalankan salah satu fungsi operasionalnya yaitu pengembangan sumber daya manusia. Proses perkembangan manusia yang baik harus dipahami dalam bidang pengembangan sebagai berikut: perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia di berbagai jenjang pendidikan..

Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan. Keberadaan sumber daya manusia juga akan menentukan tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan sekarang ini masyarakat Indonesia tengah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang penuh dengan tantangan yang menuntut masyarakat Indonesia

menjadi manusia yang berkualitas tinggi dengan wawasan luas dan segala keterampilan yang dimiliki. Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolanya. Berhubungan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan organisasi maupun lembaga harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. SDM harus diterapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang terbaik dan diharapkan. Untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan manusia, karena dengan perencanaan yang rinci diharapkan pelaksanaan kegiatan pembangunan manusia akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. program yang diinginkan. oleh perusahaan, agar berhasil mencapai tujuan tersebut di masa depan.

Perusahaan dagang merupakan sebuah organisasi yang aktivitas usahanya adalah membeli barang dari perusahaan lain tanpa merubah bentuk barang tersebut kemudian dijual kembali kepada konsumen. Setiap perusahaan bertujuan untuk menghasilkan laba yang optimal agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya agar terus berjalan. Dimana didalam sebuah perusahaan unsur yang paling penting itu salah satunya persediaan. Persediaan merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap operasional bisnis khususnya pemasaran. Masalah penentuan besar kecilnya persediaan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena persediaan mempunyai dampak langsung terhadap keuntungan perusahaan. Kesalahan dalam menentukan jumlah investasi pada persediaan akan menekan keuntungan perusahaan. Semua perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa, perdagangan, maupun manufaktur, wajib melakukan pembukuan untuk mengetahui keadaan keuangan usahanya, karena laporan keuangan akan menunjukkan status keuangan perusahaan tersebut.. Apakah mengalami keuntungan atau malah sebaliknya. Proses transaksi perusahaan dagang hamper sama dengan perusahaan jasa, hanya saja dalam perusahaan dagang harus memperhitungkan harga pokok penjualan dalam pencatatan persediaan. Perhitungan harga pokok pada perusahaan dagang dilakukan pada saat terjadinya penjualan barang dagang, yang dalam hal ini mengakibatkan kurangnya jumlah persediaan barang dagang perusahaan. Dilihat dari beberapa perusahaan atau took yang ada dikota Senarabg yang mulai berkembang namun, masih banyak yang belum menerapkan system informasi akuntansi persediaan barang dagang.

System informasi adalah suatu gabungan antara teknologi dan informasi. Dimana system informasi merupakan pengumpulan atau pengelompokkan data yang akan diproses menjadi informasi yang digunakan untuk mencapai sasaran yaitu mencapai keuntungan. System informasi terbagi menjadi beberapa jenis seperti system informasi manajemen, system informasi akuntansi, system informasi keuangan, system informasi manufaktur, system informasi sumber daya manusia, dan system informasi pemasaran.

SIA merupakan hal yang penting untuk menjalankan suatu organisasi agar mencapai tujuan yang diharapkan. SIA adalah suatu system yang dibangun untuk mengumpulkan, menyimpan dan mengelolah daya yang ada menjadi informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan bagi pihak yang membutuhkan. Dalam SIA, aktivitas persediaan merupakan aktivitas pokok organisasi yang bias menghasilkan kas masuk, aktivitas persediaan dapat dilaksanakan dengan baik jika didukung dengan system informasi yang memadai. Dalam perusahaan dagang salah satu system informasi akuntansi yang paling penting adalah system informasi akuntansi persediaan. Karena bertujuan untuk mengolah data keuangan dan informasi mengenai persediaan yang berasal dari berbagai macam pengguna baik dari pihak internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji saat ini adalah mengenai rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan setiap organisasi. Produktivitas tenaga kerja yang rendah mempengaruhi kualitas manajemen, karena produktivitas tenaga kerja digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya organisasi dalam suatu pekerjaan, dan untuk menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia. Kementerian Pendidikan Kota Semarang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai kewenangan di bidang pendidikan. Sebagai organisasi yang memberikan kontribusi langsung kepada masyarakat, Kementerian Pendidikan Kota Semarang mencapai tujuannya dengan hasil yang positif. Namun hasil kerja para pegawainya masih rendah sehingga efisiensi dan efektifitasnya masih rendah, kinerja Dinas Pendidikan Kota Semarang khususnya saat ini juga belum terlalu baik..

Dalam dunia kerja saat ini, karyawan memegang peranan penting karena tanpa karyawan maka tidak ada suatu usaha atau perusahaan yang dapat menjalankan operasionalnya. Dengan adanya karyawan yang berpengalaman, dapat diandalkan, dan berkualitas yang dapat dipercaya, mereka akan memberikan perhatian kepada karyawannya sehingga karyawan tidak bosan, dan karyawan akan lebih bisa menampilkan wajah yang baik di hadapan manajernya. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia usaha, dunia usaha dan perusahaan perlu terus meningkatkan operasionalnya dan menciptakan produk-produk berkualitas tinggi serta karyawan yang dapat bekerja maksimal dalam hal produktivitas. Dengan demikian keterampilan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang efektif Istiqomah (2023)..

Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, hal ini dapat dipahami karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi ke depannya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut. Selain itu, organisasi pun tentunya akan memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam dinamika organisasi. yaitu sumber daya manusia yang

memiliki karakter, fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang dibangun di atas pondasi yang kokoh dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Sumber daya manusia yang berbasis keterampilan meningkatkan kapasitas dan menciptakan situasi sumber daya manusia yang tepat, karena jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi mempunyai keterampilan yang tepat sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja maka diperlukan sumber daya manusia. Kemampuan kerja tingkat tinggi, didasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menunjukkan hasil kerja. Seluruh pegawai merupakan insan tangguh yang siap menghadapi perubahan lingkungan sesuai kebutuhan organisasi tanpa kehilangan jati diri..

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, karena semakin terbukanya pasar didalam negeri, merupakan ancaman bagi karyawan di sebuah organisasi dengan semakin banyaknya barang dan jasa yang masuk dari luar sebagai dampak dari globalisasi. Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan karyawan saat ini dirasakan semakin mendesak dan sangat strategis untuk mengangkat perekonomian rakyat, maka kemandirian organisasi dapat tercapai dimasa mendatang. Upaya ini dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peran ganda dalam sebuah proses pembangunan, dapat sebagai objek maupun menjadi subyek pembangunan. Sebagai objek pembangunan SDM merupakan sasaran pembangunan untuk disejahterahkan dan sebagai subyek pembangunan SDM berperan sebagai pelaku pembangunan. Keberhasilan pembangunan ditentukan oleh pelaku-pelaku pembangunan itu sendiri. Dengan demikian konsep pembangunan itu sesungguhnya adalah pembangunan manusia yaitu pembangunan yang berorientasi kepada manusia dimana manusia dipandang sebagai sasaran sekaligus sebagai pelaku pembangunan.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan teori, observasi dan wawancara dengan beberapa orang yang bekerja di bidang tekstil dapat disimpulkan bahwa Kompetensi untuk para karyawan yaitu suatu pengembangan keterampilan untuk karyawan supaya dapat bekerja lebih maksimal. Karena jika kompetensi dari sumberdaya manusia minim maka tingkat pekerjaannya akan terhambat. Maka dari itu peneliti berkeinginan melakukan penelitian di beberapa Industri yang menjalankan usahanya dibidang tekstil dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Industri Tekstil di kota Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan suatu proses yang biasa dilakukan untuk memperoleh teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Mencari beberapa koleksi penelitian terkait dibuat untuk mendukung penelitian yang dibuat untuk menyempurnakan penelitian. Pada Penelitian ini menggunakan teori yang mendukung yaitu teori Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), pengetahuan merupakan ciri dasar seseorang yang berkaitan dengan terpenuhinya kriteria-kriteria yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan. Ada 5 jenis kompetensi, yaitu: motivasi (keinginan permanen yang menjadi penyebab tindakan), faktor internal (sinyal dan respon terorganisir), konsep diri (citra diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan Keterampilan (kemampuan). untuk melakukan suatu tugas). Hal ini sejalan dengan pendapat Becker dan Ulrich dalam Soparno (2005:24) bahwa kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan pekerjaannya. Kompetensi secara umum mencakup pengetahuan, keterampilan (skill) dan kemampuan serta karakteristik pribadi yang relevan dengan pekerjaan..

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja Sebagai sarana pemberian gelar lanjutan, dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji profisiensi berdasarkan standar kemahiran profesi Indonesia dan/atau internasional sesuai dengan Keputusan Pegawai Negeri Sipil Nomor: 46A Tahun 2003. Kompetensi mengacu pada keterampilan dan keterampilan. kualitas yang ada pada diri seseorang. pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas kedinasan agar pegawai pemerintah dapat bekerja secara profesional, efektif, dan efisien. Dengan kata lain kompetensi adalah penguasaan seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang membawa pada keberhasilan, yang tercermin dalam proses mental dan tindakan yang diperlukan dalam profesi. Selain itu Wibowo (2007:86), pengetahuan adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. Dengan demikian, kemahiran mengacu pada keterampilan atau pengetahuan yang penting untuk keahlian dalam bidang tertentu. Kekuatan sebagai ciri kepribadian dikaitkan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sidramayanti (2017), suatu organisasi atau bisnis yang memiliki program pengembangan sumber daya manusia yang baik akan lebih kompetitif dan mampu bersaing dengan baik. Sedangkan menurut Kaswan (2016), pengembangan

adalah suatu proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman untuk berhasil dalam perannya saat ini dan masa depan. Istilah pengembangan digunakan untuk pekerjaan pada tingkat manajemen. Siddaramayanti (2017) menyatakan bahwa pengetahuan pegawai hendaknya ditingkatkan dan dikembangkan agar tidak merugikan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan tujuan. Sikap para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan.

Wicaksono (2016) menyatakan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat etos kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan Apabila etos kerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan karyawan dalam pekerjaan yang paling efisien dan relevan. Selain itu, keberadaan sumber daya manusia yang baik menimbulkan persaingan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara terbaik untuk menjawab tantangan kemajuan teknologi dan perkembangan saat ini. Saat ini kita telah memasuki era AEC (Masyarakat Ekonomi Asean), dimana dalam banyak hal pemberian kesempatan kepada pekerja terampil sangat selektif. Dalam proses perkembangannya, suatu organisasi menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawannya. Oleh karena itu, pengelolaan personalia harus dilakukan dengan cara tertentu dan pada departemen tertentu dalam suatu organisasi, yaitu dalam bentuk departemen personalia. Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga perlu dibangun struktur dan struktur yang mendukung tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas..

Produktivitas Tenaga Kerja

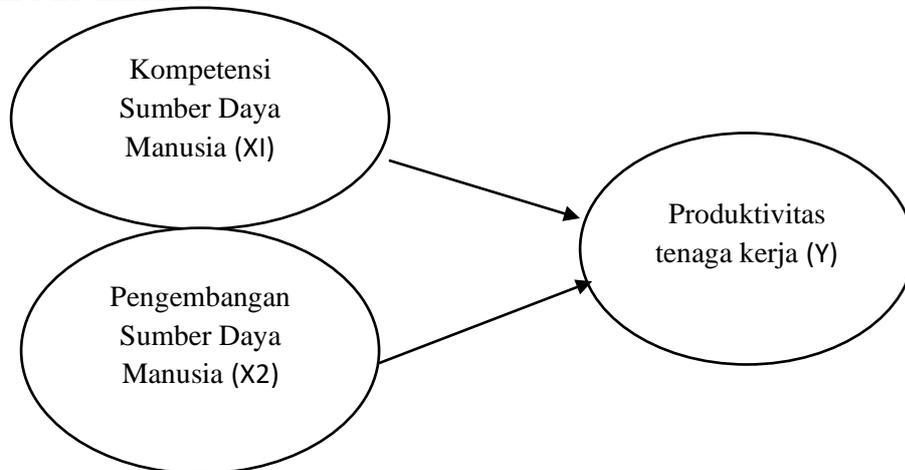
Dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu output yang berperan sebagai stimulus terhadap output lainnya. Tanpa manusia, kreasi lain tidak ada artinya, sehingga produktivitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan operasional perusahaan. Profitabilitas menurut Sinungan (2006:74) adalah “nilai barang atau jasa dibagi dengan nilai yang digunakan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Menurut Sadarmyanti (2010:80) menjelaskan bahwa “produktivitas adalah tingkat kemampuan menghasilkan barang dan jasa, profitabilitas merupakan tujuan utama penggunaan sumber daya secara tepat dalam produksi barang dan jasa”. Sedangkan Molineau (2005:64) menjelaskan bahwa “hasil adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kerja para pekerja, pengorganisasian waktu (sebagian besar jam kerja masyarakat). Kuncinya di sini adalah menggunakan sumber daya dengan benar.”.

Definisi di atas menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan keluaran maksimum dengan menggunakan energi atau sumber daya yang paling sedikit. Keseimbangan antara output dan usaha dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, keuntungan merupakan perbandingan antara output terhadap input, semakin tinggi rasio maka semakin tinggi pula keuntungannya. Tingkat produktivitas dalam suatu periode dan dibandingkan dengan hubungan produktivitas dalam waktu merupakan indikator penting..

Hubungan Kompetensi, Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur –unsur kemampuan yang dapat diukur. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Agar tercapai kinerja yang optimal, hendaknya pengaruh dari faktor – faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Sari, 2013). Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alur sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, sifat, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku – perilaku, yang kemudian meningkatkan kinerja. Aplikasi kompetensidalam kinerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan organisasi seperti manajemen kinerja, proses kerja, dan perencanaan karir karyawan. Dalam rangka pembinaan karyawan, kompetensi merupakan kebutuhan dasar untuk pengembangan karir karyawan. Cara kinerja dalam suatu peran diukur untuk memberikan cakupan terbesar untuk mengenali kompetensi dalam setiap sistem penilaian yang memberikan umpan balik termasuk upah atau kontribusi yang telah diberikan.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah variabel Produktivitas tenaga kerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas tenaga kerja yang berada di industri tekstil kota Semarang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan studi kepustakaan (study library), yaitu Pengumpulan data dengan cara mengkaji memahami dan mencari sumber sumber yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data lapangan menggunakan kuesioner, yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden sesuai kebutuhan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu teknik yang mengambil anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata pendidikan yang ada dalam populasi itu, tetapi dengan kriteria karyawan yang minimal bekerja di bidang industry tekstil minimal 1 tahun.

Rumus pengambilan sample menggunakan rumus solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan : n = Sample : N = Populasi : e = Kelonggaran

Karena populasi mencapai 17.746,maka tingkat persen kelonggaran ketidaktelitian (e) adalah 10% (Husein Umar, 2017:146),

Sehingga penghitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{17.746}{1 + 17.746 \times 10\%^2} = 99,44$$

Berdasarkan hitungan menggunakan rumus Slovin di atas, sampel yang digunakan dari populasi sebesar 17746 dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebesar n = 99,44 orang, atau dibulatkan menjadi sampel (n) adalah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Analisis Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.350	.300		1.203	.221
1 Kompetensi (SDM)	.308	.148	.265	2.460	.018
Pengembangan (SDM)	.186	.071	.234	2.431	.035

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber: Hasil olah data 2024

a. Hipotesis 1

Hipotesis ke 1 mengatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig.thitung. Tabel di atas menunjukkan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Produktivitas tenaga kerja, (Sig = 0,018 sig thitung < 0,05). Dengan demikian hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja.

b. Hipotesis 2

Hipotesis ke 2 mengatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. thitung. Tabel di atas menunjukkan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Produktivitas tenaga kerja, (Sig = 0,035, sig thitung < 0,05). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja

c. Hipotesis 3

Hipotesis ke 3 mengatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. Fhitung . Hasil analisis data disampaikan dalam tabel berikut:

Tabel 2

**Hasil Uji Stimultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.391	2	4.223	24.542	.000 ^b
Residual	10.436	87	.131		
Total	27.451	91			

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (SDM), Pengembangan (SDM) .)

Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi berganda ini baik. Artinya bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja dan dapat menjadi prediktor variabel Produktivitas tenaga kerja (Fhitung = 24,542; sig < 0,01).

Tabel 4.3

**Hasil Uji Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.753	.614	.34849

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (SDM), Pengembangan (SDM) .)

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (R Square) sebesar 0,753 (75%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel terikat (Produktivitas tenaga kerja) sebesar 75%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Agar tercapai kinerja yang optimal, hendaknya pengaruh dari faktor – faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada

karyawan. Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Sari, 2013). Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alur sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, sifat, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku – perilaku, yang kemudian meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian, dan saran sebagai berikut :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig.thitung. Tabel di atas menunjukkan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Produktivitas tenaga kerja, (Sig = 0,018 sig thitung < 0,05). Dengan melihat uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. thitung. Tabel di atas menunjukkan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Produktivitas tenaga kerja, (Sig = 0,035, sig thitung < 0,05). Dari 100 responden dalam penelitian ditemukan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada karyawan di beberapa home industri bidang tekstil di kota semarang, artinya semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia maka semakin tinggi pula Pengembangan Sumber Daya Manusia pada karyawan yang bekerja dibidang tekstil, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah Kompetensi Sumber Daya Manusia maka semakin rendah pula Pengembangan Sumber Daya Manusia pada karyawan Di bidang tekstil (Maranata, et al. 2024).

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>

Maranata, et al. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Otomotif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*
<http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/view/710>

Istiqomah, et al. (2023) Pengaruh Pengembangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Cv. Makin Makmur Kota Semarang. *Journal of Law, Economics, and English*.
<https://ejournal.uhb.ac.id/index.php/J-LEE/article/view/1123/690>

Nasution, Arman Hakim. (2006). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., Balgies, S., Psikologi, P., Psikologi, F., Universitas, K., Negeri, I., & Surabaya, S. A. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. 86 | *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86–99.

Dedipo, A. N., & Monoarfa, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin di Rrmah Karawo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–6.

Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press (Issue 1).

Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karawan PT Astra International DAIHATSU, TBK Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20.
<https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>

Elya Dasuki, R. (2021). *Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View*. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 447–454.
<https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.710>

Gunawan, R. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru). *Jom FEKON*, 2(2), 1–1

