



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI**

SKRIPSI

Alji Pradana

1502025020

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI**

SKRIPSI

Alji Pradana

1502025020

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



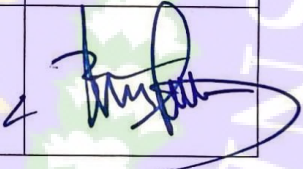
(Alji Pradana)
NIM 1502025020

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

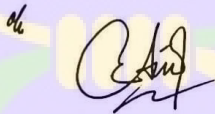
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA

NAMA : ALJI PRADANA
NIM : 1502025020
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Asep Surtaman, MBA.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI**

Yang disusun oleh:

Alji Pradana
1502025020

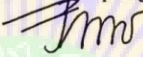
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

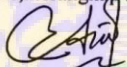
Pada tanggal: 27 Agustus 2020

Tim Penguji:

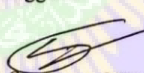
Ketua, merangkap anggota:


(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:

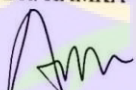

(Edi Setiawan, S.I.P., M.M.)

Anggota:

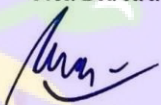

(Drs. Asep Surtaman, MBA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alji Pradana
NIM : 1502025020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

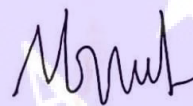
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARUAWAN PADA PT. HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal: 25 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



(Alji Pradana)

1502025020

v

ABSTRAK

Alji Pradana (1502025020)

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020 Jakarta.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja Karyawan, PT Hemidaiz Tunas Mandiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hemidaiz Tunas Mandiri dengan jumlah populasi sebanyak 65. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hemidaiz Tunas Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebesar $0,023 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan dinyatakan bahwa variabel pelatihan maupun variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hemidaiz Tunas Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ nilai $F_{hitung} = 50,495$ dan $F_{tabel} = 3,15$. Angka 3,15 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 66$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $50,495 > 3,15$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan variabel pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 1,436 + 0,230x_1 + 0,435x_2 + e$. Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1,436 artinya jika variabel pelatihan dan variabel pengembangan sumber daya manusia bernilai 0, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 1,436. Jika variabel X_1 (pelatihan) dinaikan 1 score dan variabel X_2 (pengembangan sumber daya manusia) tetap atau tidak berubah maka produktivitas kerja akan naik 0,230 pada konstanta 1,436. Jika variabel X_2 (pengembangan sumber daya manusia) dinaikan 1 score dan variabel X_1 (pelatihan) tidak berubah maka produktivitas kerja akan naik 0,435 pada konstanta 1,436. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada PT Hemidaiz Tunas Mandiri agar menjaga produktivitas kerja karyawannya secara berkelanjutan yaitu dengan memperhatikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

ABSTRACT

Alji Pradana (1502025020)

THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF PT HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI

Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020 Jakarta.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Work Productivity, PT Hemidaiz Tunas Mandiri.

This study aims to determine the effect of training and human resource development on employee work productivity. In this study using a survey method. The population of this research is all employees of PT Hemidaiz Tunas Mandiri with a population of 65. The sampling technique used in this study uses saturated sampling techniques, where all populations are used as respondents. Data collection techniques using a questionnaire, the measurement uses the Likert when. Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (t test) it can be stated that partially the training and development variables of human resources influence the work productivity of the employees of PT Hemidaiz Tunas Mandiri. This can be proven by the level of significance of training and human resource development of $0.023 < 0.05$. Meanwhile, it was simultaneously stated that the training variables as well as the human resource development variables had a positive and significant effect on the work productivity of the employees of PT Hemidaiz Tunas Mandiri. This is evidenced by the significance level of $0.000 < 0.05$ value of $F_{count} = 50.495$ and $F_{table} = 3.15$. Figures 3.15 are obtained from F_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 66$. If $F_{count} > F_{table}$ is $50.495 > 3.15$ so it can be concluded that the training variables and human resource development variables simultaneously influence positive and significant impact on employee productivity. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models obtained the equation: $Y = 1.436 + 0.230x_1 + 0.435x_2 + e$ The results of this equation can be seen that the constant value of 1.436 means that if the training variable and human resource development variable is 0, then employee productivity amounted to 1,436. If variable X_1 (training) is increased by 1 score and variable X_2 (human resource development) is fixed or unchanged, work productivity will increase by 0.230 at a constant 1,436. If variable X_2 (human resource development) is increased by 1 score and variable X_1 (training) does not change, work productivity will increase by 0.435 at a constant 1,436. Therefore, researchers provide advice to PT Hemidaiz Tunas Mandiri in order to maintain the work productivity of its employees in a sustainable manner by paying attention to training and human resource development so that employees can increase work productivity.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan doa tiada henti serta membantu saya dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hemidaiz Tunas Mandiri”**. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Sugiyono & Ibu Melly Triastuti selaku ayah dan ibu kandung yang selalu memberikan segalanya dalam proses selama perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
7. Bapak Adityo Ari Wibowo,, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Drs.Asep Surtaman, MBA, selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Bapak Emaridial Uldza, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Dwi Ratno Wibowo dan Bama Tijab Soro selaku teman dan adik kandung saya yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.
11. PT Hemidaiz Tunas Mandiri yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan survei, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Alfian Abiantoro, Arman Satrio, Asep Supriatno, Endri Triatmoko, Fikri Ahmad Baihaqi, Wasis Puji Handoko dan teman-teman dari Program Studi Manajemen maupun Akuntansi Angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan serta masukan.
13. Juara Print & Foto Copy yang sudah memberikan saran dan masukan dalam format penyusunan penulisan skripsi yang baik dan benar.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 25 Agustus 2020

Penulis

(Alji Pradana)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	12
1.2.3 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian	15
2.2 Landasan Teori	52
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	52
2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	54
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	54
2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	55

2.2.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	58
2.2.2 Pelatihan.....	59
2.2.2.1 Definisi Pelatihan	59
2.2.2.2 Jenis Pelatihan.....	61
2.2.2.3 Manfaat Pelatihan.....	61
2.2.2.4 Indikator Pelatihan.....	62
2.2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	64
2.2.3.1 Definisi Pengembangan SDM.....	64
2.2.3.2 Tujuan Pengembangan SDM.....	65
2.2.3.3 Metode Pengembangan SDM	66
2.2.3.4 Manfaat Pengembangan SDM	67
2.2.3.5 Indikator Pengembangan SDM.....	68
2.2.4 Produktivitas Kerja	
2.2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja.....	68
2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	69
2.2.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	70
2.2.4.4 Indikator Produktivitas Kerja	71
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	73
2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.....	74
2.3.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja ...	74
2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja	75
2.4 Rumusan Hipotesis	76
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	77
3.2 Operasionalisasi Variabel	78
3.3 Populasi dan Sampel	78
3.3.1 Populasi	80
3.3.2 Sampel	80
3.4 Teknik Pengumpulan Data	81
3.4.1 Tempat & Waktu Penelitian.....	82

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	82
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	82
3.5.1 Uji Validitas dan Reabilitas	82
3.5.1.1 Uji Validitas.....	82
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	83
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	84
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	85
3.5.3.2 Analisis Korelasi.....	85
3.5.3.3 Uji Asumsi Klasik	87
3.5.3.4 Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$).....	88
3.5.3.5 Pengujian Hipotesis.....	93
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	94
4.1.1 PT HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI.....	95
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	95
4.1.3 Struktur Organisasi PT Tata Nilai Perusahaan.....	97
4.2 Karakteristik Responden	97
4.3 Analisis Deskripsi Responden	104
4.3.1 Pelatihan (X_1)	104
4.3.2 Pengembangan Sumber daya Manusia (X_2)	115
4.3.3 Produktivitas kerja (Y)	128
4.4 Uji Kualitas Data	140
4.4.1 Uji Validitas.....	142
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	144
4.5 Uji Asumsi Klasik	145
4.5.1 Uji Normalitas	145
4.5.2 Uji Multikolinieritas	148
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	150
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	151
4.6 Uji Korelasi.....	152

4.6.1 Analisis Korelasi Pearson	152
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	153
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R	154
4.7 Uji Hipotesis	156
4.7.1 Uji <i>parsial</i> (Uji <i>t</i>)	156
4.7.2 Uji <i>Simultan</i> (Uji <i>F</i>).....	158
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	159
4.9 Pembahasan.....	160
4.9.1 Pelatihan terhadap Produktivitas kerja.....	160
4.9.2 Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja	161
4.9.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	162
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	165
5.2 Saran	169
DAFTAR PUSTAKA	171
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Nama	Halaman
1.	Data Kontruksi Bangunan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri Tahun 2018 - 2019.....	8
2.	Data Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri Tahun 2018 –2019.....	9
3.	Tabel 3. Data Pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) 2019.....	10
4.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	36
5.	Operasionalisasi Variabel.....	79
6.	Skala Likert.....	82
7.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	84
8.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	87
9.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	90
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	99
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	101
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	103
13.	Jenis pelatihan yang di adakan sudah sesuai dengan ilmu yang anda butuhkan.....	104
14.	Saya bekerja secara maksimal dengan pelatihan yang telah saya terima.	105
15.	Pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman saya.....	106

16. Semakin sering diadakan pelatihan semakin bertambah ilmu yang saya miliki.....	107
17. Pelatihan dan praktek yang baik meningkatkan produktivitas kerja saya.....	108
18. Dengan pelatihan yang di berikan saya dapat memahami proses produktivitas kerja.....	109
19. Metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai.....	110
20. Tempat saya bekerja memberikan pelatihan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.....	111
21. Banyaknya sesi materi dapat mempengaruhi kemampuan saya.....	112
22. Waktu dan sesi materi yang di lakukan sudah sesuai dengan isi materi....	113
23. Indikator Pelatihan (X1).....	114
24. Saya puas dengan program pengembangan yang di lakukan perusahaan.	116
25. Program pengembangan pengetahuan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan saya.....	117
26. Program pengembangan yang di lakukan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja saya.....	118
27. Program pengembangan yang dilakukan meningkatkan kemampuan karyawan.....	119
28. Sikap program pengembangan saya menjadi profesional dalam bekerja..	120
29. Program pengembangan yang di lakukan menjadikan saya lebih bertanggung jawab.....	121

30. Saya mampu memahami pekerjaan dengan baik dengan adanya program pengembangan.....	122
31. Saya mampu menganalisis pekerjaan yang diberikan dengan adanya program pengembangan.....	123
32. Program pengembangan membantu kompetensi dan keterampilan dalam diri saya.....	124
33. Dengan adanya program pelaksanaan pengembangan saya dapat mempertimbangkan kondisi dan lingkungan kerja.....	125
34. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2).....	126
35. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.....	129
36. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus sesuai dan tepat waktu.....	130
37. Saya merasa bangga dan senang dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.....	131
38. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.....	132
39. Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar kerja perusahaan.....	133
40. Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja.....	134
41. Saya selalu berusaha ntuk meningkatkan kualitas kerja.....	135
42. Mutu dari hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.....	136
43. Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan....	137

44. Dalam meningkatkan produktivitas kerja saya selalu menyelesaikan tugas dengan tuntas.....	138
45. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	139
46. Uji Validitas Pelatihan.....	141
47. Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	142
48. Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	143
49. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.....	144
50. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	147
51. Uji Multikolinieritas.....	149
52. Hasil Multikolinieritas Variabel x1 dan x2.....	149
53. Hasil Uji Autokorelasi.....	151
54. Hasil Uji Korelasi Pearson.....	154
55. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	154
56. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	155
57. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	157
58. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	158
59. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	159

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Nama	Halaman
1.	Gambar 1Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	75
2.	Gambaran Struktur Organisasi PT. HEMIDAIZ TUNAS MANDIRI.....	97
3.	Hasil Uji Normalitas.....	148
4.	Scaterplot.....	150

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3. Tabel r

Lampiran 4. Tabel t

Lampiran 5. Tabel f

Lampiran 6. Tabel Durbin Watson

Lampiran 7. Output Data SPSS versi 20.0

Lampiran 8. Surat Tugas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya ilmu teknologi di dunia maka banyak perusahaan yang harus membuat ide-ide baru untuk kemajuan usaha mereka oleh karena itu didalam suatu lingkungan organisasi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dibutuhkan dan bahkan menjadi aset yaitu aset manusia dimana manusia yang berkumpul di dalamnya menyalurkan kemampuan, talenta, inspirasi dan ikhtiar mereka kepada suatu organisasi. Sebab hal tersebut manusia menjadi indikator keberhasilan untuk menggapai kesuksesan dalam suatu organisasi perusahaan karena manusia mempunyai peranan terbesar bahkan lebih berpotensi apabila dibandingkan oleh indikator atau faktor yang lainnya. Supaya perusahaan dapat menjalankan dan mengembangkan bisnisnya maka dari itu harus mempunyai karyawan yang terampil, kreatif dan bertanggung jawab, maka dari itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus membuat pemeriksaan kinerja perusahaan atau seleksi karyawan secara selektif agar dapat sesuai dengan tugas yang di kerjakan oleh karyawan karena apabila tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai maka akan merugikan perusahaan dan banyak waktu yang sia-sia terbuang. Oleh karena itu para pimpinan disuatu organisasi perusahaan harus pandai membimbing, mengatur, memahami dan memandu karyawan supaya sesuai dengan tujuan serta visi misi didalam suatu organisasi perusahaan. Hal seperti ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru atau yang sudah berpendidikan secara langsung dapat sesuai dengan keahlian kinerjanya. Mereka

harus dilatih terlebih dahulu supaya mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat efektif dalam waktu yang tepat dan dapat dipertanggung jawabkan. Supaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perusahaan tersebut harus menyusun strategi untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu cara yang sangat bagus dan efektif untuk menghadapi persaingan pada suatu perusahaan.

Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan harus menjadi sesuatu strategi untuk keberhasilan agar dapat memenuhi kebutuhan target produksi yang ada didalam organisasi perusahaan diantaranya untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karena telah mempunyai karyawan yang terlatih dan ahli dibidangnya masing masing dan mampu mengaplikasikan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan dengan begitu bisnis perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan terus berkembang, dengan pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan, karyawan diharapkan dapat bertambah semangat kinerjanya serta kepuasan kinerja sehingga ia memiliki hasil prestasi, penghargaan dan kreativitas yang bagus untuk jenjang karier. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang memungkinkan para karyawan-karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang dan sesuai dengan standar perusahaan. seorang karyawan didalam perusahaan apabila telah mempunyai keahlian akan sangat mudah untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga Karyawan tersebut akan dapat memiliki nilai positif dimata atasannya dan hal ini akan

mempermudah ia untuk memperoleh suatu promosi jabatan atau jenjang karier yang lebih bagus dalam suatu perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dimaknakan sebagai suatu bentuk upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat berkerja dan berperan dalam organisasi sesuai dengan progres, perkembangan, dan *transformasi* suatu organisasi dalam perusahaan, instansi atau departemen. Oleh karena itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi secara baik untuk organisasi atau instansi dalam geraknya ke masa yang akan datang. Maka dari itu terdapat beberapa alasan yang mendasari pelatihan dan pengembangan dilaksanakan oleh suatu organisasi yaitu program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat berakibat meningkatnya kemampuan kerja, kedisiplinan karyawan, mengurangi jangka waktu lama proses produksi, mengurangi absen dan meningkatnya kepuasan kerja. Setiap karyawan tidak dapat dijamin keahlian dan kemampuannya hal tersebut hanya dapat di kembangkan dengan berlatih sehingga pola pikir mereka untuk terus berpikir positif. Dalam kenyataannya banyak yang terjadi di beberapa perusahaan banyak diantara karyawan mereka harus berkembang dalam ilmu teknologi dan keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima kerja. Bagi personil-personil yang senior kadang perlu penyegaran kembali dengan latihan-latihan kerja karena berkembangnya kemampuan perusahaan dalam menerpakan teknologi baru yang mereka miliki, agar karyawan memhami cara mengoperasikan mesin - mesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.

Yang menjadi suatu tantangan didalam suatu perusahaan untuk berbisnis adalah kurangnya ilmu pengetahuan oleh karenaitu pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada para karyawan. Sangat diharapkan ketika telah selesai mengikutinya para karyawan akan mengalami perkembangan baik ilmu pengetahuan, keterampilan, serta memiliki sikap dan perilaku yang mandiri serta bertanggung jawab sehingga prestasi kerja yang mereka miliki semakin meningkat dan motivasi untuk bekerja juga semakin bertambah. Begitu pula dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja baik, maka akan membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Dalam Hal ini akan sangat berpengaruh baik terhadap kinerja suatu perusahaan sehingga target perusahaan dapat terwujud dengan baik. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk melakukan proses kerja yang di lakukan oleh para karyawan dan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap yang di sediakan oleh organisasi dan untuk menunjang keberhasilan ketika melakukan proses pekerjaan.. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan tempat istirahat yang nyaman sehingga para karyawan dapat beristirahat dengan tenang bahkan di bebrapa perusahaan banyak yang menyediakan jaringan internet yang memilki jangkauan luas dan kecepatan yang bagus untuk para pekerjanya karena internet menjadi hal yang sangat di butuhkan di dalam organisasi untuk mencari suatu informasi tren yang ada sekarang ini serta sbagai media untuk berkomunikasi dengan perusahaan lain dan komunikasi sesam karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan tenang akan membuat para pekerja atau karyawan merasa nyaman sehingga kinerja dan

produktivitasnya juga meningkat . Oleh karena itu dari pihak manajemen perusahaan harus mampu mengerti dan melatih bagaimana cara yang bagus dan tersusun dalam mengatur karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda seperti keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan tersebut mampu bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

Adapun permasalahan lainnya terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan permasalahan mengenai pelatihan (*training*), pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) dan kinerja karyawan . Karyawan cenderung menjadi absolut, dan karenanya membuat kebutuhan untuk beradaptasi terus menerus belajar dan memperbarui keterampilan dan pengetahuan yang tak ternilai, karena organisasi, teknologi dan dinamika sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Neelam Tahir (2014) mengenai “*The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel, korelasi Pearson digunakan dalam penelitian dan Cronbach Alpha untuk setiap kuesioner diperoleh. Distribusi frekuensi digunakan untuk melihat hasil individu dari penelitian. Literatur yang relevan juga dipelajari tentang topik yang berkaitan dengan penelitian ini. Rekomendasi dan kesimpulan merupakan bagian terakhir dari penelitian ini. Celah dalam penelitian ini adalah melakukannya pada perusahaan jasa keuangan sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Alji Pradana adalah perusahaan perdagangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Robert Egessa (2014) mengenai *“The Effects Of Training Practices On Employee’s Productivity In The Public Service: A Case Of The Ministry Of Interior And Co-Ordination Of National Government, Kakamega Central Sub County”* menunjukkan bahwa (40%) karyawan memiliki pelatihan sementara mayoritas (60%) tidak diberi pelatihan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan (70%) tidak mengetahui kriteria yang digunakan untuk memilih karyawan untuk pelatihan. Penelitian lebih lanjut menetapkan bahwa mayoritas responden (84%) percaya bahwa pelatihan memiliki efek positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, studi ini merekomendasikan agar kementerian meninjau pelatihan dan kebijakan pengembangannya melalui evaluasi pelatihan untuk efektivitasnya. Penelitian ini secara khusus memiliki fokus yaitu praktik pelatihan dan pengembangan pada kinerja karyawan di semua beberapa departemen / kementerian yang dilimpahkan di Kabupaten Kakamega. Celah yang di ambil dalam penelitian ini adalah peneliti melakukan penelitian kepada seluruh karyawan di perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Chrisantus Odden (2016) mengenai *“Impact of Training and Development on Workers Productivity”* menunjukkan bahwa pelatihan berfungsi sebagai suatu alat untuk memotivasi pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka dan karenanya, organisasi harus mewajibkan untuk melatih staf mereka untuk menghindari usangnya keterampilan. Celah dalam penelitian ini .Celah yang di ambil dalam penelitian ini adalah peneliti melakukan penelitian kepada seluruh karyawan di perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini

Penelitian yang dilakukan oleh Attah Amana Philip (2017) mengenai *The Impact of Human Resources Development on Workers Productivity in Federal Polytechnic Idah, Kogi State Nigeria* menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk produktivitas karyawan dan kekayaan sosial-ekonomi warga sehingga merekomendasikan bahwa: organisasi harus bersinergi antara pengembangan sumber daya manusia dan keterampilan dan kemampuan karyawan, dana yang memadai harus disediakan untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia dan tinjauan berkala harus dilakukan untuk memeriksa sejauh mana sumber daya manusia dalam pembangunan telah tercapai. Celah dalam penelitian ini adalah menambahkan variabel yaitu pelatihan dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan, yang menjadi sampel dalam penelitian ini

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, telah dijelaskan bahwa produktivitas menjadi masalah utama dalam sebuah perusahaan. Dan dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah diuraikan menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya beberapa penelitian terdahulu mengenai program pelatihan karyawan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas atau kinerja karyawan, memungkinkan bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.

PT Hemidaiz Tunas Mandiri adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan dan pengadaan barang alat tulis. Dari sejak berdiri perusahaan ini selalu mengutamakan yaitu profesionalisme, mutu dan tepat waktu yang bermuara pada tujuan akhir yaitu sebuah kepuasan pelanggan kami supaya perusahaan dapat terus bergerak. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang kami percaya dan yakin akan kinerja dari tim kami, sebagai bukti kami telah berhasil menjalin kerjasama dengan beberapa instansi pemerintah dan juga swasta. Dengan semakin berkembangnya ilmu teknologi serta banyak persaingan bisnis di era globalisasi. Maka perusahaan ini yang bergerak dalam suatu bidang jasa konstruksi dan pengadaan barang alat tulis, oleh karena itu perusahaan harus mempunyai komitmen untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan ketepatan waktu serta bertanggung jawab di dalam kuantitas pekerjaan supaya untuk menjaga kredibilitas dan standar pekerjaan.

Dalam hal ini, peneliti mendapatkan informasi melalui kegiatan survei dan wawancara dengan salah satu karyawan Divisi *Human Resources Development* (HRD) yang berwenang dan bertanggung jawab terkait dengan sesuatu yaitu pengembangan sumber daya manusia serta beberapa karyawan supaya mengetahui permasalahan mengenai pelatihan (*training*) dan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) serta produktivitas kerja karyawan pada PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.

Tabel 1.
Data Kontruksi Bangunan
PT. Hemidaiz Tunas Mandiri
Tahun 2018 - 2019

No	Tahun	Nama Proyek	Rencana Penyelesaian	Target Penyelesaian	Keterangan
1	2015	Perumahan Ceger Raya	Agustus 2015	Desember 2015	Terlalu lama
2	2016	SDN 13	April 2016	September 2016	Terlalu cepat
3	2017	Perumahan Griya Tman Mini	April 2017	Agustus 2017	Tepat waktu
4	2018	Masjid Nurul fallah	Mei 2018	Desemeber2018	Terlalu lam
5	2019	Kntor PT Jemindo	October 2019	Desember 2019	Terlalu lama

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 1 bisa dapat dijelaskan bahwa target yang telah ditetapkan tidak dapat terealisasi dengan baik pada tahun 2015, 2018 dan 2019. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas yang terjadi di PT. Hemidaiz Tunas Mandiri masih perlu ditingkatkan.

Tabel 2.
Data Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan
PT. Hemidaiz Tunas Mandiri Tahun 2018 - 2019

Tahun	Pelatihan dan Pengembangan Tahun 2018-2019		
	Tanggal	Jenis Pelatihan & Pengembangan	Jumlah Peserta
2018	2 Februari	a. Pelatihan pengoperasian alat.	5 orang
	7 Maret	b. Pelatihan 5R dan K3.	7 orang
	8 Mei	c. Pelatihan briefing Standar Operational Procedure.	8 orang
	11 Sept	d. Pelatihan Continous Improvement.	3 orang
2019	20 Januari	a. Pelatihan 5R dan K3.	12 orang
	18 Maret	b. Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi kerja.	6 orang
	5 April	c. Pelatihan Onboarding.	10 orang
	24 Juli	d. Pelatihan 5R dan K3.	6 orang
	5 Oktober	e. Pelatihan perkembangan soft skill	11 orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Pada tahun 2018, pelatihan dilaksanakan bulan Maret, dimana yang mengikuti pelatihan sebanyak 50 orang, mengalami penurunan sebanyak 5 orang. Dan pada tahun 2019, pelatihan dilaksanakan antara bulan Januari sampai Desember, dimana yang mengikuti pelatihan sebanyak 60 orang. Mengalami kenaikan sebanyak 10 orang dari tahun sebelumnya.

Tabel 3.
Data Pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) 2019

Nama Barang	Satuan	Target	Realisasi	Presentase
Kertas Hvs	Lembar	600 Rim	350 Rim	58.33%
Binder Odner/Bantex	Pcs	1200 Binder	745 Binder	62.08%
Post It & label	Pad	3000 Pack	900 Pack	30%
Amplop	Pack/100 pcs	1000 Pack	620 Pack	62%
Pemotong dan pembolong Kertas	Pcs 10000	10000	4900 Pack	49%
Alat Tulis	Pcs	20000 Pcs	1750 Pcs	8.75%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 3 bisa dipahami bahwa target yang telah ditetapkan tidak dapat terealisasi dengan baik. Bahkan angka persentasenya terbilang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas yang terjadi di PT. Hemidaiz Tunas Mandiri masih sangat rendah dan perlu ditingkatkan.

Berdasarkan dari beberapa permasalahan tersebut, yang sangat diharapkan dalam penelitian ini adalah supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan melalui pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Sehubungan dengan adanya hal tersebut bahwa peneliti sangat terdorong untuk melakukan suatu penelitian dengan menggunakan tema sebagai berikut

“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia di PT. Hemidaiz Tunas Mandiri dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Terdapat indikasi menurunnya produktivitas kerja di PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.
3. Diprediksi pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.
4. Disebabkan menurunnya produktivitas kerja karena kurangnya pelatihan juga pengembangan sumber daya manusia tidak PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.
5. Terdapat produktivitas kerja yang menurun di PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Supaya penelitian ini dapat segera diselenggarakan dengan lebih baik, fokus, sempurna serta tersusun rapih dengan ini penulis harus memperhatikan permasalahan penelitian yang sangat mungkin untuk dibatasi antara variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi permasalahan ini hanya berkaitan dengan

“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja”, sebagai berikut:

1. Sebagai variabel terikat/ dependen/ endogen adalah produktivitas kerja (Y).
2. Sebagai variabel bebas/ independen/ eksogen adalah pelatihan (sebagai X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (sebagai X_2).
3. Unit analisisnya adalah karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.

1.2.3 Perumusan Masalah

Pada dasarnya dalam mengelola suatu permasalahan di dalam perusahaan harus secara terperinci dan tersistematis. Melihat dari masalah ini, penulis tertarik mengepresikan adanya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri?
3. Apakah terdapat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun harapan dan tujuan dari penelitian ini perlu ditetapkan agar nantinya pelaksanaan penelitian dapat berjalan secara baik dan lancar tanpa ada hambatan sesuai dengan harapan dan tujuan yang dimaksud. Uraian tujuan penelitian digambarkan sebagai berikut:

1. Supaya dapat memahami apakah pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.
2. Supaya dapat memahami dan menjelaskan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.
3. Supaya dapat memahami pengaruh signifikan antara program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia kepada produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah tertulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Dapat memberikan partisipasi lebih bagus secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.
 - 2) Bisa dijadikan untuk suatu bentuk strategi supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Hemidaiz Tunas Mandiri.
 - 3) Sebagai pedoman dan referensi kepada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan keberhasilan produktivitas kerja karyawan serta menjadi pelajaran ilmu kajian yang berikutnya.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Supaya dapat menambah ilmu dan memahami dengan benar tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dan juga ilmu manajemen pada umumnya serta sebagai sarana untuk berpikir dan berkembaag supaya dapat menghadapi kesulitan bahkan dapat mencari menyelesaikan dengan solusi / memecahkan permasalahan tersebut.

2) Bagi Perusahaan

Agar dapat mempelajari dan menyurvei atas suatu proses dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, sehingga produktivitas karyawan dapat berkembang dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan.

3) Bagi peneliti lain

Sangat diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih mendalam tentang aspek- aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alia Azizah. (2016). Pengaruh Pelatihan serta Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Rita Sinar Indah. Universitas Airlangga
- Abdullahi, Zainab Lawan Gwadabe & Ibrahim. (2018). *The Effect Of Training And Development On Employee's Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic, Nigeria*. University Kano State
- Audu Joel Samson & Gungul, Timothy. (2014) *Effects of Human Resource Training and Development on Productivity in Nigerian Hospitality Industry*. University of Calabar
- Attah Amana Philip. (2017) *The Impact of Human Resources Development on Workers Productivity in Federal Polytechnic Idah, Kogi State Nigeria*. Universities in Bayelsa State of Nigeria
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Chrisantus Odden. (2016). *Impact of Training and Development on Workers Productivity*
- Desseler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Empat Belas). Jakarta: Salemba Empat
- Diah Rusminingsih. (2015). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cakra Guna Cipta Malang. Universitas Kanjuruhan Malang
- Endang Haryati & Jessica Debora Sibarani. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Universitas Medan Area
- Erlin Emilia Kandou. (2016). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Air Manado. Universitas Sam Ratulangi
- Ghozali, Imam. (2013). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ichwan Azis Sambodo. (2016) Analisis Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Sulawesi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Halidu Salihu Gambo. (2015) *The Impact of Training and Development on Workers' Productivity*. University of Calabar

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama

Muhamad, Undang Suryana dan M.Azis Firdaus. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sapta Sarana Sejahtera. Universitas Ibn Khaldun Bogor

Michael Akinribido. (2018). *The Effect of Training on the Productivity of Workers: A case Study of National Petroleum Investment Management Service (NAPIMS)*

Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Edisi Revisi, Bandung: CV. Pioner Jaya.

Mangkuprawira, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategialia*. Indonesia, Jakarta

Muhammad Nda & Yazdani Fard. (2013). *The effect of training and development of human resources on productivity* *The Impact Of Employee Training And Development On Employee Productivity*. University of Creative Technology

Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Neelam Tahir. (2014). *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*

Ranupandoyo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, (2006). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

Rio Rosmico. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.

Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Tapung Tandun. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Robert Egessa. (2014). *The Effects Of Training Practices On Employee's Productivity In The Public Service: A Case Of The Ministry Of Interior And Co-Ordination Of National Government, Kakamega Central Sub County*

Rukajat, A. (2018). *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.

Risma Nur Aprilyani. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*. Universitas Islam Negeri Walisongo

Raymond A. Ezejiofor dan Okoye. (2013). *The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*

Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Kurniawan Hadisaput. (2016). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja DI PT. BPRS AL Salaam Amal Salman*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas.

Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R&D)*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryana(2015). *Kewirausahaan*. Pustaka Setia.

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahyu MaulanA. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau. Universitas Muhammadiyah Pontianak

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia*.

Bandung : Alfabetha.

