

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. WPK KABUPATEN
KARIMUN**

SKRIPSI

REINALDI

NIM : 17612117



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. WPK KABUPATEN
KARIMUN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

NAMA : REINALDI

NIM : 17612117

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. WPK KABUPATEN
KARIMUN**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA: Reinaldi

NIM : 17612117

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803/ Lektor

Betty Leindarita S.E., M.M.
NIDN.103008730/ Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. WPK KABUPATEN
KARIMUN

Yang Dipersembahkan dan Disusun Oleh :

NAMA: REINALDI
NIM: 17612117

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Tiga dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803/ Lektor

Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN. 1022038001/ Lektor

Anggota,

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/ Lektor

Tanjungpinang, 13 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : REINALDI
NIM : 17612117
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 2.99
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Di
PT.WPK Kabupaten Karimun

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Januari 2023
Penyusun,

REINALDI
NIM : 17612117

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Menyebut Nama Allah Subhanahu Wa Ta'la Yang Maha Pengasih
Dan Maha Penyanyang Yang Telah Memberikan Kenikmatan Dan Kasih
Sayang-Nya Kepada Kita Semua

Al-Hamdu lillahi rabbil 'alamin

Segala Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Seorang kakak pernah berkata, “ jika mempunyai sebuah tujuan, maka buatlah batas waktu untuk mencapai tujuan tersebut”, sehingga hal inilah yang membuat penulis memacu dirinya sampai batas maksimal sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, diwaktu yang tepat.

Skripsi atau tugas akhir ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya sayangi dan cintai

Papa dan Mama Tercinta

“Sebagai terimakasih saya yang tidak terhingga, saya ingin mempersembahkan karya yang sederhana ini kepada papa dan mama karena telah memberikan doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini. Semoga dengan karya ini dapat membuat papa dan mama lebih bangga”

Kedua kakak beserta Adikku

Terimakasih telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini. masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

“ Seorang pemuda tidak akan sia-sia kecuali dengan empat perkara; agama, amanah, menjaga diri, dan kesungguhan”

~Imam Syafi'i

Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. Karena “Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya.”

~QS At-Thalaq: 3

“ Perbanyak Bersyukur, Kurangi Mengeluh. Buka Mata, Jembarkan Telinga, Perluashati. Sadari Kamu Ada Pada Sekarang, Bukan Kemarin Atau Besok, Nikmati Setiap Momen Dalam Hidup, Berpetualanglah “

~Penulis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan atas kesehatan yang diberikan Allah dalam proses bimbingan penyelesaian proposal yang berjudul : **“ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. WPK KABUPATEN KARIMUN”**.

Penulisan proposal ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga proposal ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya, Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.,M.Si. CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang .
5. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Betty Leindarita S.E., M.M selaku Pembimbing II yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

8. Kepala Unit serta seluruh karyawan PT. WPK Tanjung Balai Karimun yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.
9. Penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta ayah saya bapak Sulaiman dan ibu Mawarni , serta doa yang selalu dipanjatkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.
10. Terimakasih kepada Kakak kandung Sufitri, Fatmasari dan adik kandung Muhammad Firdaus sebagai kakak dan adik penulis yang telah memanjatkan doanya agar dapat mempersembahkan gelar sarjana dari peneliti.
11. Terimakasih Naulita Wulandari dan teman-teman yang telah memberikan waktu, pikiran, tenaga serta memotivasi penulis untuk membantu menyelesaikan penelitian selama proses pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 13 Januari 2023

Penulis

Reinaldi
NIM : 1761217

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

ABSTRAK xvii

ABSTRACT xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah... 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Kegunaan Penelitian..... 10

1.4.1 Kegunaan Ilmiah..... 10

1.4.2 Kegunaan Praktis..... 10

1.5 Sistematika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen 13

2.1.1.1 Definisi Manajemen 13

2.1.1.2 Fungsi Manajemen..... 14

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen 15

2.1.1.4 Prinsip Manajemen 17

2.1.2 Sumber Daya Manusia 20

2.1.2.1	Definisi Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2.2	Tujuan Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.3	Komponen Sumber Daya Manusia	22
2.1.3	Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3.1	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.1.4	Produktivitas kerja.....	29
2.1.4.1	Devinisi Produktivitas Kerja.....	29
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja.....	30
2.1.4.3	Dimensi Produktivitas kerja.....	30
2.1.4.4	Indikator Produktivitas Kinerja.....	31
2.2	Kerangka pemikiran.....	33
2.3	Hipotesis.....	34
2.4	Peneliti Terdahulu.....	35
2.4.1	Nasional.....	35
2.4.2	Internasional	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	41
3.2	Jenis Data	41
3.2.1	Data Primer	41
3.2.2	Data Sekunder	42
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4	Populasi dan sampel.....	43
3.4.1	Populasi.....	43
3.4.2	Sampel.....	44
3.5	Definisi Operasional Variabel	45
3.6	Teknik pengolahan data	46
3.7	Teknik analisa data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil penelitian.....	50
-----	-----------------------	----

4.1.1	Gambaran Umum.....	50
4.1.2	Struktur Organisasi	51
4.1.3	Gambaran Umum Informan	56
4.1.3.1	Identitas Informan Berdasarkan Usia	56
4.1.3.2	Identitas Informan Berdasarkan Jenis kelamin	57
4.1.3.3	Identitas Informan Berdasarkan Pendidikan	57
4.1.4	Analisis Data	58
4.1.4.1	Hasil Wawancara.....	58
4.1.4.2	Reduksi Data.....	81
4.1.4.3	Penyajian Data	99
4.1.4.4	Anlisis Produktivitas Kerja.....	102
4.2	Pembahasan	103
4.2.1	Kemampuan.....	103
4.2.1.1	Tugas Dan tanggung Jawab	103
4.2.1.2	Cara Meningkatkan Kemampuan	104
4.2.2	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	105
4.2.2.1	Target Yang Diberikan Perusahaan	105
4.2.2.2	Mencapai Hasil	106
4.2.3	Semangat kerja	107
4.2.3.1	Menyelesaikan Pekerjaan.....	107
4.2.3.2	Jenuh Dengan Pekerjaan	108
4.2.4	Pengembangan Diri.....	109
4.2.4.1	Pengembangan Diri Dalam	109
4.2.4.2	Pengembangan Diri Yang Diberikan Perusahaan.	109
4.2.5	Mutu	110
4.2.5.1	Kualitas kerja Yang Diinginkan Perusahaan.....	110
4.2.5.2	Mutu Hasil Kerja	111
4.2.6	Efisiensi	111
4.2.6.1	Cara Bekerja Secara Efisiensi	111
4.2.6.2	Pencapaian Hasil Kerja	112

BAB V PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan.....	5
Tabel 1.2	Jumlah Produksi Granit di PT. WPK	7
Tabel 3.1	Data Karyawan.....	44
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	45
Tabel 3.3	Devinisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenjang Pendidikan	58
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tugas Dan Tanggung jawab	59
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Maningkatkan Kemampuan	61
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Target Yang Diberikan.....	63
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Mencapai Hasil	65
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Menyelesaikan Pekerjaan	67
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Jenuh Dengan Pekerjaan	68
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pengembangan Diri.....	70
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pengembangan Diri.....	72
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kualitas Kerja	74
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Mutu Hasil Kerja.....	75
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Cara Bekerja Secara Efisiensi.....	77
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pencapaian Hasil.....	79
Tabel 4.16	Reduksi Data	81
Tabel 4.17	Hasil Penyajian Data	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Data Tingkat Absesnsi Karyawan Di PT.WPK.....	5
Gambar 1.2	Gravik Data Hasil Produksi di PT. WPK.....	7
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4 .1	Struktur Organisasi perusahaan.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara Karyawan

Lampiran 2 Hasil wawancara Office

Lampiran 3 Hasil wawancara Workshop

Lampiran 4 Hasil wawancara Load & Haul

Lampiran 5 Hasil wawancara Plant

Lampiran 6 Hasil wawancara Quarry

Lampiran 7 dokumentasi

Lampiran 8 Surat Izin Riset

Lampiran 9 Surat Selesai Penelitian

Lampiran 10 Persentase *Plagiarism*

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. WPK KABUPATEN KARIMUN

Reinaldi. 17612117. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. Reinaldics48@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT.WPK dan untuk mengetahui Faktorf-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.WPK adapun sampling dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang dari masing-masing bagian yang terdiri dari satu *Office*, satu *Workshop*, satu *Load&Haul*, satu *Plant*, dan satu *Quarry*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-probability sampling yaitu *purposive sampling*. Teknik pengolahan data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT.WPK mengalami penurunan disebabkan oleh beberapa hal. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kepada informan yang terdiri dari 6 indikator produktivitas kerja yaitu (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, (6) efisiensi.

Hal ini juga dipengaruhi oleh meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja dan pengembangan kerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karyawan harus mendapatkan pengembangan diri, sehingga keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dan kemampuan karyawan dalam menciptakan produktivitas kerja yang baik akan meningkat.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Karyawan, Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing I : Risnawati, S.Sos., M.M

Dosen pembimbing II : Betty Leindarita S.E., M.M

ABSTRACT

EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY ANALYSIS AT PT. WPK KARIMUN DISTRICT

Reinaldi. 17612117. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. Reinaldics48@gmail.com

This study aims to analyze the work productivity of employees at PT. WPK and to determine the factors that influence the level of employee productivity.

This type of research is qualitative with a descriptive approach. The population in this study were all employees at PT.WPK while the sampling in this study was as many as 5 people from each section consisting of one Office, one Workshop, one Load & Haul, one Plant and one Quarry. The technique used in this research is non-probability sampling, namely purposive sampling. The data processing techniques used consist of data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results of this study indicate that the work productivity of employees at PT. WPK has decreased due to several things. This can be seen from the results of interviews with informants consisting of 6 indicators of work productivity, namely (1) ability, (2) increasing the results achieved, (3) morale, (4) self-development, (5) quality, (6) efficiency.

This is also influenced by increasing the results achieved, morale and work development of employees. In order to increase employee work productivity, employees must receive self-development, so that the skills possessed by each employee and the ability of employees to create good work productivity will increase.

Keywords: Productivity Work, Employees, Human Resources

Dosen Pembimbing I : Risnawati, S.Sos., M.M

Dosen pembimbing II : Betty Leindarita S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kontinuitas bisnis suatu perusahaan dilihat berdasarkan sudut pandang bagaimana Sumber daya manusia perusahaan dapat secara maksimal dalam melakukan kinerjanya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dibutuhkan bekal skill yang mumpuni untuk dapat menopang kebutuhan perusahaan seiring dengan berkembangnya zaman. Sehingga penting untuk perusahaan memperhatikan proses pengembangan Sumber daya manusia nya agar tetap stabil dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan serta menjadikan Sumber daya manusia menjadi lebih kompeten dan mampu untuk bersaing dalam segala tantangan di dunia kerja, Karena Sumber daya manusia yang berkompeten merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan.

Sasaran utama manajemen Sumber daya manusia adalah menciptakan sistem memberdayakan personil yang dapat menampilkan kerja produktif. Produktivitas kerja menunjukan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas kerja setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi dan bisa juga rendah tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalani tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada

karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat.

Pengembangan karyawan dapat memberi manfaat kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Dimana manfaat yang diperoleh karyawan adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka, Sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan meningkatkan produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan selalu dihadapkan dengan permasalahan Sumber daya manusia yang sangat berpengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola perusahaan dan karyawannya dengan baik.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur penting dari suatu perusahaan yang memiliki peranan penting yang sangat erat kaitannya dalam kegiatan suatu perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah aset yang akan menjadi penggerak kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan

produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju (Masuku, 2019).

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka laba perusahaan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja.

PT. WPK Kabupaten karimun sendiri merupakan perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN) yang bergerak di bidang penambangan batu granit. PT. WPK berdiri sesuai dengan akta yang disahkan oleh menteri kehakiman pada tahun 1989 dan merupakan bagian dari bina surya group (BSG) *corporation* yang berkantor pusat di jakarta. Menilai dengan bahwa keberhasilan organisasi bukan tergantung pada kuantitas melainkan kualitas karyawan yang profesional dan mampu mengembangkan usaha perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, terarah, dan terpadu sesuai ketentuan dan perkembangan organisasi.

PT.WPK juga lebih memprioritaskan tenaga kerja atau sumber daya manusia dari masyarakat sekitar tambang dan dari kabupaten karimun pada umumnya. Dalam mendapatkan tenaga kerja, PT .WPK selalu menggunakan sistem rekrutmen secara transparan dan terbuka melalui, kerjasama dengan

lembaga-lembaga pendidikan formal dan informal, dan juga kerja sama dengan dinas tenaga kerja, dan iklan di media massa seperti internet , radio dll.

Visi di PT. WPK Kabupaten karimun sendiri adalah menjadikan perusahaan tambang yang mempunyai standar kualitas bertaraf internasional. Lalu Misi di PT. WPK meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan dan ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar wilayah tambang.

PT.WPK pada saat ini beroperasi di daerah Tanjung Balai Karimun dimana perusahaan ini memproduksi granite untuk dijadikan produk *amour rock*, *tertiary*, *road base* dan *manufacturing sand*. Untuk memperkirakan jumlah produksi dalam perusahaan selama waktu tertentu, maka dibutuhkan produktivitas kerja yang baik agar menghasilkan perencanaan yang tepat. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan yang akurat terhadap produktivitas kerja karyawan .

PT. WPK bergerak dibidang penambangan dimana perusahaan ini mempekerjakan karyawan sebanyak ± 187 orang untuk saat ini. Dari jumlah karyawan tersebut maka tidak akan terlepas dari masalah produktivitas kerja karyawan sehingga akan dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Berdasarkan hasil observasi sementara bahwasanya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat produktivitas kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Dalam

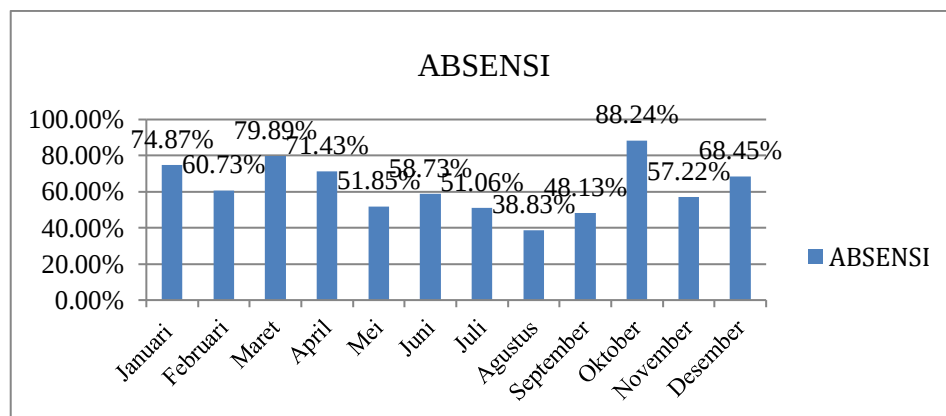
tabel dibawah ini, terlihat keadaan jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Di PT. WPK

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase %
				Alpa	Izin	Sakit		
1	Januari	191	31	27	16	100	143	74.87%
2	Februari	191	28	5	11	100	116	60.73%
3	Maret	189	31	6	42	103	151	79.89%
4	April	189	30	11	54	70	135	71.43%
5	Mei	189	31	21	21	56	98	51.85%
6	Juni	189	30	32	13	66	111	58.73%
7	Juli	188	31	25	11	60	96	51.06%
8	Agustus	188	31	16	6	51	73	38.83%
9	September	187	30	17	10	63	90	48.13%
10	Oktober	187	31	38	54	73	165	88.24%
11	November	187	30	30	22	55	107	57.22%
12	Desember	187	31	18	48	62	128	68.45%

Sumber : Data Absensi Karyawan PT. WPK Kabupaten Karimun 2021

Gambar 1.1
Grafik Data Tingkat Absensi Karyawan Di PT.WPK



Sumber : Data Absensi Karyawan PT. WPK Kabupaten Karimun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dan grafik 1.1 diatas dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang absensinya masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas yaitu bulan oktober dimana jumlah absensinya yang paling tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan data karyawan diatas produktivitas kerja karyawan di PT. WPK Kabupaten Karimun masih belum maksimal atau belum baik.

Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi diatas batas toleransi. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan yang akan muncul apabila karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya seperti rasa malas, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, kerjasama team yang kurang baik dan kurangnya dorongan atau motivasi dari perusahaan yang membuat karyawan mengalami penurunan produktivitas kerjanya.

Mengingat bahwa pada umumnya proyek berlangsung dengan kondisi yang berbeda-beda, maka dalam merencanakan tenaga kerja perlu adanya

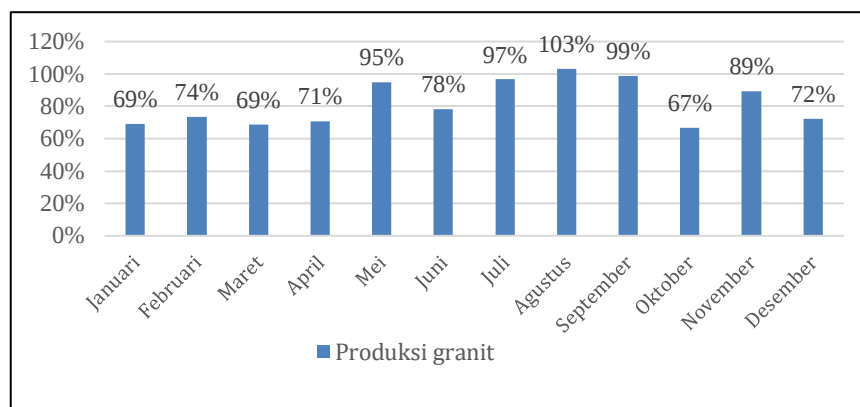
tinjauan produktivitas kerja. Produktivitas kerja besar pengaruhnya terhadap ketidakhadiran saat jam kerja, minimal pada aspek jumlah tenaga kerja dan fasilitas yang diperlukan dan total biaya produksi . Hal tersebut dapat dilihat dari data berikut.

Tabel 1.2
Jumlah Produksi granit di PT.WPK

NO	Bulan	Target Produksi	Produk Granit	%
1	Januari	270.000	186,363	69%
2	Februari	270.000	198,472	74%
3	Maret	270.000	185,636	69%
4	April	270.000	191,367	71%
5	Mei	270.000	256,303	95%
6	Juni	270.000	211,294	78%
7	Juli	270.000	260,870	97%
8	Agustus	270.000	278,297	103%
9	September	270.000	266,989	99%
10	Oktober	270.000	180,318	67%
11	November	270.000	241,287	89%
12	Desember	270.000	195,250	72%
Total			2.652.446	

Sumber : Data produksi PT. WPK Kabupaten Karimun 2021

Gambar 1.2
Grafik Data Hasil Produksi di PT.WPK



Sumber : Data produksi PT. WPK Kabupaten Karimun 2021

Dari data tabel 1.2 dan grafik 1.2 diatas dapat dilihat proses produksi batu granit tidak stabil setiap bulannya, hal ini menunjukkan adanya faktor yang tidak mendukung dalam proses produksi batu granit, sehingga proses produksi tidak tercapai dengan baik, dalam satu tahun proses produksi tertinggi terjadi pada bulan agustus yaitu 278.297 ton, sedangkan produksi terendah terjadi pada bulan oktober yaitu mencapai 180.318 ton disini dapat dilihat dengan jelas bahwasanya proses produksi tidak mencapai target yang di tentukan perusahaan yaitu 270.000 ton perbulan. Hal tersebut akan memberikan dampak yang cukup besar dimana total biaya produksi yang tidak tercapai akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut akan dapat menyebabkan penurunan pendapatan pada perusahaan. Tentu hal ini akan berdampak buruk pada pencapaian keuntungan perusahaan. Sedikit yang diketahui permasalahan umum yang terjadi Dalam perkembangan perusahaan dipengaruhi dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Yang termasuk faktor ekstern antara lain merupakan banyak perusahaan pesaing yang menjadi pengaruh terhadap perusahaan, minat konsumen pada produk, lokasi geografis perusahaan itu. Sedangkan yang termasuk dalam faktor intern adalah tingkat output yang diproduksi, biaya produksi, volume penjualan, kualitas produk, dan lain-lain.

Dalam mengatasi masalah intern usaha yang harus dilakukan perusahaan merupakan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Selain menjadi harta terpenting bagi perusahaan, produktivitas kerja juga adalah

salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Dalam peningkatan produktivitas, sumber daya manusia memegang peranan utama yang menguntungkan bagi perusahaan, sebab teknologi dan produksi adalah hasil karya manusia.

Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk masukan yang sama. Faktor produktivitas kerja merupakan hal yang sulit untuk dikuantitatifkan dan untuk mengerjakannya memerlukan banyak pengalaman dan penilaian.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. WPK KABUPATEN KARIMUN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka untuk mempermudah arah dan proses pembahasan penelitian merumuskan permasalahan yang ditelitikan, yaitu: Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. WPK Kabupaten Karimun ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. WPK Di Kabupaten Karimun ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk masa mendatang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Bagi Peneliti :

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dibidang produktivitas kerja, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan :

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan langsung dengan hasil penelitian ini, serta sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pengetahuan di bidang produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi akademis :

Sebagai bahan penelitian yang dapat digunakan sebagai sebuah acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam proposal penelitian ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah tujuan penelitian kegunaan penelitian dan sistematik penulisan.

BAB II : TINJAUAN MASALAH

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk

memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka penelitian, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Menurut (Terry, 2015) manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Menurut (Afandi, 2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif, Sedangkan menurut (Chairunnisa, 2016) Manajemen merupakan ilmu yang mempelajari langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan secara sistematis.

Menurut (Feriyanto, 2015) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat

pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi. (Malayu S.P Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut (George, 2013) mengatakan adapun fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. *Planning* (perencanaan)

Fungsi perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Jadi perencanaan dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. *Actuating* (pengarahan dan implementasi)

Fungsi pengarahan dan implementasi atau disebut *actuating* adalah proses implementasi program yang telah dibuat agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam perusahaan serta memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. *Controlling* (pengawasan dan pengendalian)

Fungsi pengawasan dan pengendalian adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi di dunia bisnis.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur manajemen dalam pelaksanaannya saling berkaitan erat satu sama lainnya, masing-masing faktor tidak bisa dipisahkan. Adapun unsur-unsur manajemen antara lain yakni, (Hasibuan, 2017) :

1. *Man* (manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia, manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Money* (uang)

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan jumlah uang. Dengan

ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen perusahaan akan leluasa melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir.

3. *Materials* (bahan)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual.

4. *Machines* (mesin)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin cepat dan efisien.

5. *Methods* (metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur di atas dibutuhkan metode atau *standard operational procedure* yang baku, gunanya agar tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

6. *Market* (pasar)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktivitas perusahaan akan vakum.

2.1.1.4 Prinsip Manajemen

Menurut (Daryanto,dkk 2013), mengemukakan prinsip-prinsip manajemen terdiri dari empat belas macam, yaitu :

1. Pembagian Kerja (*Division of Work*)

Pembagian kerja adalah pekerjaan yang harus dibagi menjadi Unsur-unsur yang lebih kecil atau spesialisasi, sehingga output (hasil kerja) karyawan dan efektivitas akan meningkat seiring dengan peningkatan kemampuan dan keahlian pada tugas yang diembannya.

2. Keseimbangan Wewenang dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*)

Keseimbangan wewenang adalah para Manajer memiliki wewenang dalam memerintahkan bawahan melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Setiap Karyawan diberikan wewenang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tetapi suatu hal yang perlu diingat, Wewenang tersebut berasal dari suatu Tanggung Jawab. Oleh karena itu, Wewenang dan Tanggung Jawab harus seimbang, makin besar wewenangnya makin besar pula pertanggungjawabannya.

3. Disiplin (*Discipline*)

Disiplin adalah harus ditegakkan dalam suatu organisasi, namun setiap organisasi memiliki cara yang berbeda-beda dalam menegakkan kedisiplinannya. Kedisiplinan merupakan dasar dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

4. Kesatuan Komando (*Unity of Command*)

Kesatuan komando adalah berdasarkan Prinsip Kesatuan Komando, Karyawan seharusnya hanya menerima perintah dari seorang atasan saja dan juga bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Jika terlalu banyak atasan yang memberikan perintah, karyawan yang bersangkutan akan sulit untuk membedakan prioritasnya. Hal ini juga akan menimbulkan kebingungan dan tidak fokus pada tugas yang diberikannya

5. Kesatuan Arah (*Unity of Direction*)

Kesatuan arah adalah karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memiliki tujuan dan arah yang sama dan bekerja berdasarkan rencana yang sama.

6. Mengutamakan Kepentingan Organisasi diatas Kepentingan Individu (*Subordination of Individual Interests to the General Interest*)

Mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan individu adalah harus didahulukan dari kepentingan individu seorang karyawan termasuk kepentingan individu manager itu sendiri.

7. Kompensasi yang Adil (*Remuneration*)

Kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah upah atau gaji yang didasarkan pada tugas yang dibebankannya. Kompensasi yang dimaksud ini dapat berupa *finansial* maupun *non finansial*.

8. Sentralisasi (*Centralization*)

Sentralisasi adalah seorang pemimpin atau manajer harus mengadopsi

prinsip sentralisasi yang seimbang (bukan sentralisasi penuh maupun desentralisasi penuh). Hal ini dikarenakan sentralisasi penuh (*complete centralization*) akan mengurangi peranan bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan disentralisasi akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pengambilan keputusan. Wewenang tertentu harus didelegasikan sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan.

9. Rantai Skalar (*Scalar Chain*)

Rantai skalar adalah garis wewenang dari atas sampai ke bawah. Setiap karyawan harus menyadari posisi mereka di dalam hirarki organisasi. Garis wewenang ini akan menunjukkan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya.

10. Tata Tertib (*Order*)

Tata tertib adalah memegang peranan yang penting dalam bekerja karena pada dasarnya semua orang tidak dapat bekerja dengan baik dalam kondisi yang kacau dan tegang. Selain itu, untuk meningkatkan efisien dalam bekerja, fasilitas dan perlengkapan kerja harus disusun dengan rapi dan bersih.

11. Keadilan (*Equity*)

Keadilan adalah manajer harus bertindak secara adil terhadap semua karyawan. Peraturan dan perjanjian yang telah ditetapkan harus ditegakkan secara adil sehingga moral karyawan dapat terjaga dengan baik.

12. *Off* Stabilitas Kondisi Karyawan (*Stability Tenure of Personnel*)

of stabilitas kondisi karyawan adalah mempertahankan karyawan yang produktif merupakan prioritas yang penting dalam manajemen. Manajer harus berusaha untuk mendorong dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

13. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif adalah karyawan harus diberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam membuat dan menjalankan perencanaan, tentunya harus dengan batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

14. Semangat Kesatuan (*Esprits de Corps*)

Semangat kesatuan adalah dalam prinsip (*esprits de corps*) ini, manajemen harus selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan semangat kesatuan tim.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber daya manusia secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia yang dipandang secara makro dan sumber daya manusia yang dipandang secara mikro. Sumber daya manusia dalam pandangan makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara. Sedangkan sumber daya manusia dalam pandangan mikro lebih kecil cangkupannya yaitu hanya pada individu bekerja pada sebuah institusi (Muayyad, 2016).

Menurut (Arifin, 2017) Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut (Susan, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. (Sutrisno, 2016) menyatakan Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut (Almasri, 2016) menyatakan sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

2.1.2.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut (Priyono dkk, 2015) Tujuan sumber daya manusia adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap sumber daya manusia pada organisasi saat ini, menyediakan sumber daya manusia

yang dibutuhkan oleh organisasi di masa akan datang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Tujuan sumber daya manusia adalah untuk:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (*vertikal* atau *horizontal*) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.1.2.3 Komponen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2017) membagi komponen sumber daya manusia menjadi 3 bagian yakni sebagai berikut :

1. Pengusaha, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk

memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besar telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan perjanjian.
3. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dessler, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya

manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

(Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun menurut (Zulkarnaen, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2017), fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisaasian merupakan kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk

mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut

dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan

adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

11. Pemberhentian

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

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin dalam (Burhanuddin, 2015) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan

organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Kondisi sekarang dihadapkan untuk mempertahankan agar distribusi hasil produksi tetap terjaga. Faktor kerusakan mesin dan pengendalian mesin menjadi faktor yang sering terjadi di departemen produksi dimana ada aspek yang dipengaruhi oleh SDM terutama dari pola wawasan setting mesin dan penanganan kerusakan mesin (Zulkarnaen, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini

Produktivitas kerja karyawan adalah produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sarwani, 2020).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang pegawai menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor

produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya:

1. Adanya kondisi sarana usaha yang baik.
2. Ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain.
3. Pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan.
4. Tidak otoriter tetapi demokratis.

Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.

2.1.4.3 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Agus dalam (Nurjaman, 2014) bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Menurut Sinamora dalam (Nurjaman, 2014) kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Pekerjaan Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.
3. Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik baiknya dalam melaksanakan tugasnya.
4. Semangat kerja menurut Moekijat dalam (Nurjaman, 2014) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.
5. Disiplin Kerja Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas.

2.1.4.4 Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu

produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut (Sutrisno, 2016) sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah untuk melaksanakan tugas seorang karyawan yang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. . Ini dapat memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai adalah salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja adalah usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya Berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin dan meningkatkan hasil kerja.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Melalui

langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat

5. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

6. Efisiensi

Efisien adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

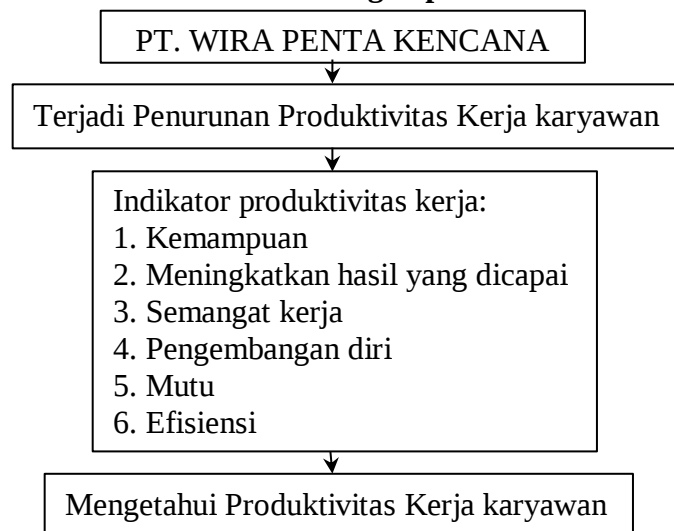
Menurut (Fatimaturahmi, 2017) Kerangka pemikiran adalah Narasi atau pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan, kerangka pemikiran atau dalam sebuah penelitian kuantitatif dan kualitatif sangat menentukan dan

validitas proses penelitian secara keseluruhan.

PT.WPK merupakan perusahaan yang memproitaskan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek yang terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat berkompetisi melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 kerangka pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka Konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis

yang akan diuji melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. WPK Kabupaten Karimun”.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Nasional

1. (Priscilian, 2017) Mahasiswa Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya Dengan Judul “Analisis Produktivitas Kerja pada PT. Berkat Anugrah Raya” Vol.5 No.1. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan produktivitas kerja pada PT. Berkat Anugrah Raya. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif deskriptif dimana penelitian ingin mencermati apa yang terjadi di PT. Berkat Anugrah Raya sudah baik. Dapat dilihat dari hasil input material yang dipakai perusahaan, tenaga kerja, modal yang digunakan perusahaan, serta informasi yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan transformasi atau prosesnya berjalan sesuai dengan alur produksi perusahaan. Output yang dihasilkan adalah barang atau mobil karoseri dengan kualitas yang baik serta sudah memenuhi standar perusahaan. Selain itu, dilakukan control atau pengawasan secara inspeksi dari perusahaan, standar proses serta standar mutu yang sudah dimiliki perusahaan. Semua sudah dilakukan dan dilaksanakan pada perusahaan secara sesuai dengan tepat waktu.

2. (Idin, 2016) mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Halu Oleo dengan judul penelitian "Analisis produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra Di Kota Raha" Vol. 1 No. 1, Hal. 155-163. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penentu produktivitas tenaga kerja industri kopra di Kabupaten Kusambi dan Napano Kusambi Kota Raha. Penelitian ini diperoleh dari data primer yang secara langsung melalui wawancara dengan responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan bantuan persentase terhadap jawaban yang diberikan oleh responden atas variabel sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu variabel pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin, dan umur. Secara keseluruhan produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Kusambi mengolah kopra sebesar 1.350 kg per tenaga kerja per tahun. Sementara produktivitas rata-rata responden pada Kecamatan Napano Kusambi sebesar 800 kg per tenaga kerja per tahun. Dengan begitu, produktivitas tenaga kerja pada kecamatan Kusambi jauh lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja pada Kecamatan Napano Kusambi. Produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra di Kabupaten Muna tidak didorong oleh pendidikan, kesehatan, jenis kelamin dan usia, namun lebih didorong oleh pelatihan. Tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan di kecamatan Kusambi sebanyak 62,5 persen, sementara pada kecamatan Napano Kusambi 50 persen

3. (Sulaiman dkk, 2019) Mahasiswa Prodi Teknik Mesin Universitas Islam Raden Rahmat dengan judul penelitian "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bengkel Skala Kecil Menengah Di Malang" Vo.2, No.2, Hal.63-67. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pertumbuhan UMKM yang memiliki potensi yang cukup besar untuk membantu kesejahteraan masyarakat khususnya di Jawa Timur. Hasil penelitian ini adalah mencakup dua tahapan, yaitu tahap pertama dengan melakukan pengolahan data sekunder untuk memilih sektor UMKM di industri bengkel yang belum memiliki pengelolaan manajemen yang baik Tahap kedua yakni dengan melakukan pengumpulan data primer melalui studi kasus dan wawancara sebagai tindak lanjut dari hasil penentuan tingkat produktivitas UMKM. Hasil penelitian dikemukakan bahwa UMKM khususnya pada sektor bengkel di Kabupaten Malang belum mampu bersaing pada skala nasional maupun ASEAN jika dinilai dari produktivitas tenaga kerjanya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut seperti kurangnya pengetahuan dan skill para pekerja, peralatan kerja yang masih sederhana dan kurang memadai fasilitas kerja yang belum standar. Perlunya upaya pemilik UMKM maupun pemerintah dalam upaya untuk meningkat produktivitas tenaga kerja khususnya sector bengkel melalui program upgrading atau peningkatan pengetahuan dan skill sehingga dapat memperbaiki proses produksi dan layanan kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Perlunya bantuan

pembiayaan modal untuk dapat memperbarui dan menambah peralatan kerja maupun fasilitas untuk meningkatkan proses produksi maupun pelayanan.

2.4.2 Internasional

1. (Sutrisno, 2019) mahasiswa universitas pamulang dengan judul “*The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*” Vol. 6 No.2. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugrah Agung di Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Dalam menganalisis data digunakan instrumen tes, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 44,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 56,2%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. PT. Anugerah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kosmetik dimana pangsa pasar terbesar di negara. Hal tersebut harus

menunjukkan produktivitas yang optimal dalam upaya mewujudkan yang telah ditentukan sasaran. Salah satu aspek yang mendorong tercapainya produktivitas kerja yang tinggi adalah motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh kontribusi sebesar 48,6%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,588 > 2,035)$. Kerja disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,153 > 2,035)$. Motivasi dan pekerjaan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,533 > 2,900)$.

2. (Marlapa dkk, 2020) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia yang berjudul *“The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variables”* Vol 10 No 3.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Denso Indonesia Plant 2 Cibitung Bekasi Jawa Barat. jenis penelitian ini quantitative research. Penelitian ini dilakukan di PT. Denso Indonesia Plant 2 Cibitung Bekasi Jawa Barat, dengan jumlah penduduk 192 karyawan. Dalam

penelitian ini sampel sebanyak 130 orang dengan batas toleransi 5% Pengambilan sampel Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Purposive Sampling untuk menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan untuk membuat data yang diperoleh nantinya lebih representatif. Berdasarkan pengolahan data melalui penyebaran kuesioner sampel yang diberikan, peneliti melihat pengaruh disiplin kerja yang sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari karyawan PT. Denso Indonesia Plant 2 Cibitung Bekasi, Jawa Barat terlihat bahwa t-hitung sebesar 8,784 lebih besar dari t-tabel 1.656 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Denso Indonesia Plant 2 Cibitung Bekasi Jawa Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu gambaran secara kompleks, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi kondisi yang alami. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam (sugiyono, 2016).

Hal ini menggunakan data dari setiap pegawai yang berada pada lingkungan kerja PT. WPK yakni karyawan sebagai basis dari informasi dan beberapa staf yang merupakan sumber data utama.

3.2 Jenis Data

Jenis data dari penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder
Menurut (Misbahuddin & Iqbal, 2013) :

3.2.1 Data Primer

Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti yang dimana sumber data langsung diberikan data kuesioner sesuai

dengan variabel penelitian, yang diperoleh dengan cara wawancara, observasi dan sebagai responden hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder, data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Penelitian ini akan menggunakan data pendukung yang diperoleh dari kepustakaan sebagai hasil membaca referensi penelitian, serta dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian dan dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisasi, sejarah, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu kegiatan penelitian sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data dan informasi yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam suatu penelitian, dengan demikian kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, dalam penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Interview (Wawancara)

Menurut (sugiyono, 2016) wawancara (interview) adalah teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*.

b. Observasi (pengamatan)

Menurut Sutrisno dalam (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain yang dilakukan sebagai usaha sadar untuk mengumpulkan data secara sistematis dengan prosedur yang terstandar.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan suatu catatan dari suatu peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan gambar, atau karya dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari suatu penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2017).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pekerja di PT WPK Di Tanjung Balai Karimun sebanyak 179 karyawan.

Tabel 3.1
Data karyawan

Bidang pekerja	Jumlah
<i>Office</i>	23
<i>Quarry</i>	68
<i>Plannt</i>	38
<i>Workshop</i>	30
<i>Load n Haul</i>	20
Total	179

Sumber: PT WPK (2021)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul respresentatif.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*. Lebih dalamnya penelitian ini menggunakan cara *sampling purposive. sampling*

purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Untuk menentukan sampel peneliti memiliki karakteristik dari populasi, dimana karakteristik yang dapat dijadikan informan dalam penelitian ini adalah diambil dari segi tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang sudah lama bekerja serta memiliki pengalaman yang panjang dalam bekerja ataupun karyawan tetap, sehingga bisa memudahkan bagi peneliti untuk menjelajahi objek/ situasi sosial yang diteliti.

Berikut sampel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Sampel penelitian

No	Bidang Pekerja	Masa kerja	Jenjang pendidikan	Jumlah sampel
1	<i>Office</i>	10	SMA	1
2	<i>Quary</i>	14	SMA	1
3	<i>Plannt</i>	13	SMA	1
4	<i>Workshop</i>	28	SMP	1
5	<i>Load n Haul</i>	30	SMP	1
Jumlah				5

Sumber : data diolah peneliti 2022.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Ridha, 2017) definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti

dalam melakukan pengukuran. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Variabel dalam penelitian ini adalah produktivitas, produktivitas yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (<i>output</i>), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. (zulkarnaen, 2018)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2016)	wawancara

Sumber : Data yang diolah peneliti(2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan

dilakukan analisis data secara bersamaan. Sugiyono (2016) Analisis data yang merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis dari data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam beberapa kategori dan membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami dan dimengerti sendiri maupun orang lain. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari :

a. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang bersifat pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang lebih penting, karena data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak dan perlu dicatat secara lebih rinci dan teliti. Dengan melakukan reduksi data pada penelitian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan sesuai, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Data yang direduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, semakin kompleks dan rumit. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit analisis selanjutnya.

b. Penyajian data

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi

terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami.

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan.

c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik di antara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016). Analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi (Sugiyono, 2016).

Triangulasi adalah suatu cara mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan suatu yang lain di luar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data. Dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber berarti membandingkan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda.

Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (sugiyono, 2016)

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, C. N. , (2015) *Metodologi Penelitian* (1, Cet, 14 ed.). Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Administrasi, J. B., Haryati, E., Sibarani, J. D., Bisnis, S. A., & Kerja, P. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP . London Sumatera Indonesia , Tbk Medan. 04*(2011), 32–58.
- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Alhamuddin, Politik Kebijakan Pengembangan Kurikulum Di Indonesia, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 87.
- Ali, R., Mohamed, A., Ali, A., Ismail, F. B., & Ghafoor, A. (2018). *The Effect of Training on Employees' Productivity in Public Organizations in U.A.E. 1*(1), 15–18. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i1.135>
- Arifin, N. (2017:101). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Buntarto, (2015). *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri 1st ed.*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,(Jakarta: Rajawali Pers, cet.4, 2013), h. 448
- Burhanuddin. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia DI Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Daryanto, dkk. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Prestasi Pustaka; Jakarta.
- Dessler, Gary (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatara.
- George, R. T. (2013). *Principles of Management*. Erlangga.

- Haniah, N. (2013). Uji Normalitas Dengan Metode Liliefors. *Statistika Pendidikan*, 1,1–17.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta:BumiAksara*.<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hijriani, A., Muludi, K., & Andini, E. A. (2016). Penyajian Hasil Prediksi Pemakaian Air Bersih Pdam Informasi Geofrafis. *Jurnal Informatika*, 11(2), 37–42.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Peranan, P., Daya, S., Kerja, D. D., Karyawan, T. K., Ratnasari, S. L., L. B. S., Tanjung, R., Kepulauan, U. R., Kerja, D., & Karyawan, K. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 153–163.
- Irma, A., & Gawi, O. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii*. 79–102.
- Karyawan, K., Jasa, P., Cabang, M., & Siswadi, Y. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. 17(01), 124–137.
- Khadafi, D. M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*. 4(1), 40–49.
- Kunci, K. (2014). *Isménia Boe Program Magister Manajemen , Pasca Sarjana , Universitas Udayana , Denpasar , Bali Email : ismeniaboe@ymail.com*. 10, 559–580.
- Lolang, En. (2014). yaitu hipotesis yang akan diuji. Biasanya, hipotesis ini merupakan pernyataan yang menunjukkan bahwa suatu parameter populasi memiliki nilai tertentu. *Jurnal Kip*, 3(3), 685–696.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Maisari, T., Amalia, A., & Fajrillah, N. (2020). *Pengembangan SDM Dalam Arsitektur Bisnis Sebagai Strategi Dalam Optimasi Produktivitas Kinerja SDM*. 09(April), 122–131.
- Misbahuhudin, & Hasan, I. (2013) *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Alfabeta

- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). *Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Askrindo Cabang Manado Effect Of Training , Work Culture And Leadership Style On Productivity Of Employees At PT . Askrindo Manado Branch*. 7(1), 821–830.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Putri, F. P. (2015). *Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgment*.
- Patras, Y. E., Hidayat, R., Lian, B., Fitria, H., & Apriana, D. (2019). *(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021*. 4(1).
- Pohan, Chairil Anwar, (2017). *Pembahasan Komprehensif Pengantar Perpajakan Edisi 2 Teori dan Konsep Hukum Pajak*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2015), h. 24.
- Pt, D. R., Plas, N., & Barat, B. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151*. 2(3).
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Berlian Tulungagung*. 1(1), 1–16.
- Ridha, N. (2017). *Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. Jurnal Hikmah, 14(1), 62–70*. <http://jurnalhikmah.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/download/10/13>
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT SUMBER Alfaria Trijaya , TBK Cabang Manado The Effect Of Training And Compensation On Employee Work Productivity At PT Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Manado Branch*. 6(4), 3783–3792.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sirajuddin Saleh, S.Pd., M.Pd.. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan
- Siregar, S. . (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian (Ed.I Cet)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenaemia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tampi, J. R. E. (2016). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. 1–9.
- Terry. R. (2015). *Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli*.
- <https://bursanom.com/pengertian-manajemen/>. Diakses tanggal 07 Agustus (2016).
- Triasmoko, D., & Mukzam, M. D. (2014). (*Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*). 12(1).
- Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Sederhana Udayana,1–10.https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/3218126438990fa0771ddb555f70be42.pdf
- Zulkarnaen, W, & Sofyan, Y.. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. delami Garmen Kota Bandung*.Widya Cipta: Jurnal Seretari dan Manajemen, [S.1.], v. 2, n. 2, p. 183-192, sep. (2018). ISSN 2550-0791.Availableat:<<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/4118>>.

Curriculum Vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Reinaldi
Gender : Male
Place And Date Of Brith : Tanjung Balai Karimun, 19 Oktober 1999
Citizen : Indonesia
Age : 23 Years Old
Present Address : Teluk-lekup desa Pongkar, Tebing
Religion : Islam
Email : Reinaldics48@gmail.com
Phone Number / Wa : 082386871843

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary School	SDN 005 Tebing	2011 Year
Junior High School	MTS HI Parit Benut	2014 Year
Senior High School	SMK Negeri 1 Karimun	2017 Year
University	STIE Pembangunan, Tg.pinang	2023 Year