

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DEALER  
NUSANTARA SURYA SAKTI PRINGSEWU 2022**

**Oleh:  
Sherly Oktavia Pujiani  
2019306301013**

**Artikel Ilmiah  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi  
Pada  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG  
TAHUN 2023**

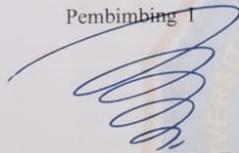
**LEMBAR PENGESAHAN JURNAL**

Nama : Sherly Oktavia Pujiani  
NPM : 2019306301013  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu 2022  
Tanggal Ujian : 17 Juli 2023  
Tanggal ACC Jurnal : Dosen pembimbing 1:  
: Dosen Pembimbing 2:

Bahwa Jurnal tersebut telah melalui proses bimbingan dan telah mendapatkan persetujuan dari pembimbing I dan II untuk diupload di link LPPM.

**MENGETAHUI**

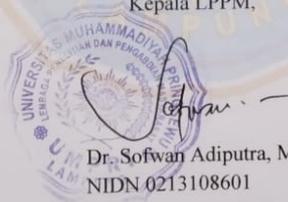
Pembimbing I

  
**Arohman, S.E.MM**  
NIDN. 0213048602

Pembimbing II

  
**Arifin, S.Sos.M.M**  
NIDN. 0223087201

Kepala LPPM,

**Dr. Sofwan Adiputra, M.Pd., Kons.**  
NIDN 0213108601

**(Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas  
Kerja Karyawan Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu 2022)**

Sherly Oktavia Pujiani<sup>1</sup>), Arohman<sup>2</sup>), Ariffin<sup>3</sup>)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung  
Email : Sherly.2019306301013@student.umpri.ac.id

**Abstrak**

Produktifitas Kerja adalah hubungan antara keluaran (output) masukan (input) yang dicapai dipergunakan sewaktu waktu. Masalah dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi. Tingkat produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti dapat dikatakan kurang baik ditunjukan dengan adanya tingkat penjualan pada dealer nusantara surya sakti mulai menurun. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *sampling jenuh*. Besarnya sampel penelitian ini adalah 20 responden yang merupakan karyawan dealer nusantara surya sakti. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Hasil perhitungan uji t thitung  $1.813 > t_{tabel} 1,734$  dengan sig sebesar 0,154.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa produktifitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap. Untuk memperoleh data dilalui dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan sumber manusia itu sendiri nantinya.

**Kata Kunci :** *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktifitas Kerja*

**Abstract**

Work productivity is the relationship between the output (output) input (input) that is achieved is used at any time. The problem in this research is the ability of

employees in production. It can be said that the work productivity level of Nusantara Surya Sakti dealer employees is not good, as indicated by the level of sales at Nusantara Surya Sakti dealers which have begun to decline. The purpose of this study was to determine the effect of human resource development on the work productivity of the employees of the Nusantara Surya Sakti Pringsewu Dealer.

This study used a quantitative method, with sampling using a non-probability sampling technique with a purposive sampling approach. The sample size for this study was 20 respondents who were employees of the Nusantara Surya Sakti dealer. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing. Data collection tools used are questionnaires and documentation. The results of the calculation of the  $t_{X1}$  test  $t_{count} 1,813 > t_{table} 1.734$  with a sig of 0.154.

The results of this study state that productivity can be measured through several factors, namely knowledge, skills, abilities and attitudes. To get it, you can go through human resource development carried out by an organization or company. Human resource development is an increase in human resources itself later.

**Keywords:** *Human Resource Development, Work Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, Karena untuk mencapai produktifitas kerja yang maksimum Kecakapan atau keterampilan sangat berpengaruh pada pencapaian produktivitas. Kecakapan yang menjamin produktivitas meliputi kecakapan manajerial, kecakapan menyusun konsep, pemecahan masalah, teknik dan kecakapan Interaksi dengan manusia.

Di bidang Sumber Daya Manusia adalah faktor yang paling menonjol sampai saat ini dalam sebuah perusahaan, yaitu karyawan belum mampu menjual produk sesuai dengan target yang sudah di tentukan. Tingkat komunikasi atau hubungan antar manusia yang baik terhadap konsumen sangatlah di perlukan guna menarik konsumen. Maka jelaslah bahwa dalam setiap perusahaan peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Dengan demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap karyawan atau petugas, baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan guna mengikuti tuntutan pekerjaan.

Contohnya pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus di miliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kemudian lebih tinggi di bidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani di bidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya.

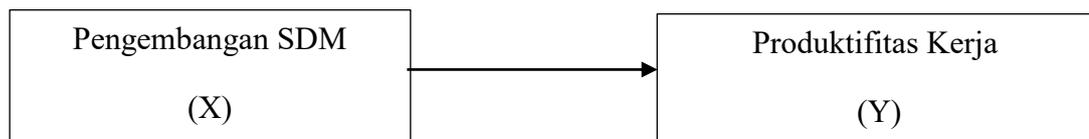
Maka Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu 2022.

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut ingin mengetahui pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu .

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu .

Kerangka Konsep pada penelitian ini adalah :

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode penelitian yang banyak di gunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:35).

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di dealer nusantara surya sakti pringsewu . Subjek dari penelitian ini adalah karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu.

Pengambilan sampel menggunakan Teknik non probability sampling yakni Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota)populasi populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018:154).

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dan dokumentasi, kuisisioner pada penelitian ini berjumlah 40 item pernyataan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier sederhana, uji T, koefisien determinasi.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu dan besarnya sampel penelitian ini setelah dihitung dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, maka jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 20 responden dan 10 responden untuk uji tryout diluar sampel.

Definisi Operasional merupakan suatu penjelasan konsep yang terdapat pada judul penelitian yang dapat diukur jenis dan tingkatnya sehingga variabel-variabel yang diteliti menjadi jelas. Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Terikat

Produktifitas Kerja (Y)

dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan kemampuan serta pemanfaatan sumber yang relative terbatas adalah mempergunakan sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber seefisien mungkin akan cenderung kearah peningkatan produktifitas tenaga kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, maka penulis menyimpulkan beberapa indicator produktifitas kerja. Indikatornya adalah:

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

2. Variabel Bebas

Pengembangan SDM (X)

adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, maka penulis menyimpulkan beberapa indicator Pengembangan SDM. Indikatornya adalah:

- a. Partisipasi.

- b. Materi Pelatihan.
- c. Tingkat Kesulitan Kerja.
- d. Transfer Pengalihan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu tahun 2022. Dari hasil pengujian data didapatkan bentuk pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu kearah positif. Dengan demikian dapat di jelaskan bahwa jika variabel pengembangan sumber daya manusia ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu.

Pada nilai  $t_{hitung}$  pengembangan sumber daya manusia  $>$   $t_{tabel}$  Yang berarti terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu dengan demikian  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak,hal ini berarti variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu. Untuk menjawab hipotesis dan mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu, maka digunakan alat statistik regresi linier sederhana.

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linier sederhana yang didasari dari hasil penyebaran kuisisioner kepada sampel yaitu 20 karyawan dealer nusantara surya sakti pringsewu.

Tabel 4.6  
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,380	9,266		5,761	0,000
	Pengembangan SDM	0,287	0,158	0,393	1,813	0,087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2023

Berdasarkan penghitungan regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 53,380 + 0,287X$$

Persamaan di atas merupakan bentuk persamaan pengaruh Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta produktivitas kerja sebesar 53,380. Nilai tersebut berarti apabila terdapat variabel Pengembangan SDM, maka produktivitas kerja nilainya tetap (constant) yaitu sebesar 53,380.
- b. Nilai koefisien Pengembangan SDM sebesar 0,287. Nilai tersebut berarti apabila nilai variabel Pengembangan SDM satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,287. Koefisien bernilai positif yang berarti terdapat hubungan positif antara Pengembangan SDM dengan produktivitas kerja.

#### **A. Deskripsi Pengembangan SDM (X)**

Untuk mengetahui Pengembangan SDM pada Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu, peneliti menyusun kuesioner berdasarkan indikator Pengembangan SDM. Masing-masing indikator diwakili oleh item pernyataan dan telah disebarakan kepada 20 karyawan di Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu dan selanjutnya dibuat

kelas interval dengan kategori kurang, cukup, dan baik sehingga mempermudah dalam menginterpretasikan hasil tanggapan responden mengenai Pengembangan SDM.

Tabel 4.4  
Tanggapan Responden Tentang Pengembangan SDM

Interval	F	%	Kategori
16 – 37	2	10%	Rendah
38 – 59	10	50%	Cukup
60 – 80	8	40%	Baik
Jumlah	20	100%	

Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2023

Hasil penghitungan di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Pengembangan SDM paling dominan masuk dalam kategori cukup. Hal tersebut terlihat dari frekuensi pernyataan sebanyak 10 responden (50%) menganggap Pengembangan SDM yang dilakukan Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu dalam kondisi yang cukup.

## B. Deskripsi Produktivitas kerja (Y)

Untuk mengetahui besaran distribusi frekuensi produktivitas kerja di Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu, peneliti menyusun kuesioner berdasarkan indikator produktivitas kerja, masing-masing indikator diwakili oleh item pernyataan dan telah disebarkan kepada 20 karyawan di Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu,

dan selanjutnya dibuat kelas interval dengan kategori kurang, cukup, dan baik sehingga mempermudah dalam menginterpretasikan hasil tanggapan responden mengenai produktivitas kerja.

Tabel 4.5  
Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas kerja

Interval	F	%	Kategori
24 – 55	0	0%	Rendah
56 – 87	19	95%	Cukup
89 – 120	1	5%	Baik
Jumlah	20	100%	

Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2023

Hasil perhitungan di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan yang paling dominan masuk dalam kategori cukup. Hal tersebut ini dapat terlihat dari frekuensi pernyataan produktivitas kerja terdapat 19 responden (95%) menganggap produktivitas kerja yang dimiliki dalam kondisi cukup.

Tabel 4.7  
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Keterangan
Pengembangan SDM	1.813	1.734	Signifikan

Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2023

Berdasarkan perhitungan uji-t didapat nilai  $t_{hitung}$  Pengembangan SDM (X) sebesar 1.813 bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.734 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan

kata lain ada pengaruh Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu.

#### 4. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8  
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 <sup>a</sup>	0,154	0,107	10,33678
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM				

Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2023

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat nilai *r-square* sebesar  $0,154 \times 100\% = 15,4\%$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mampu dijelaskan sebesar 15,4% oleh variabel Pengembangan SDM. Dengan kata lain, variabel Pengembangan SDM memberikan kontribusi sebesar 15,4% terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 84,6% dijelaskan atau dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Angka 0,154 berada pada koefisien rendah karena berada diantara 0,000 – 0,200.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Ada pengaruh Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dealer Nusantara Surya Sakti Pringsewu, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . variabel Pengembangan SDM memberikan kontribusi sebesar 15,4% terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 84,6% dijelaskan atau dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

Ahmad Yusron & Sodik. 2018. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 4 (3) Hal 1-11*

Husna Purnama, 2010. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada CV Sumber Alam Lampung Selatan. *Jurnal Sains dan Inovasi, 6 (1) Hal 48-53*

Sudarmayanti. 2016, Produktifitas Kerja. Bandung : CV ALFABETA

Yohan Dwi P & A.Soebandi 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol 4 (1) Hal 127-133 EISSN:2656-4734*

Tim Penyusun. (2021). *Buku Pedoman Penulisan Laporan Akhir Studi*. Pringsewu Lampung : Penerbit Lembaga penelitian dan pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Pringsewu.