

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN
KARYAWAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL KAPAL PT.
SUNTRACO INTIM TRANSPORT**

Alberto Charles Berek
Dr. Indriana kristiawati, SE., MM
STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat, No.173, Perak Utara, Surabaya
albertocharles375@gmail.com

Abstrak

Perumasan masalah dalam penelitian ini adalah pelatihan karyawan, pengembangan karyawan dan kompetensi karyawan secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suntraco Intim Transport. Populasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco intim Transport sebanyak 30 (tiga puluh) orang dimana dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 (tiga puluh) responden atau informan. Penelitian ini adalah metode kuantitatif dan teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil olah data menunjukkan item kuisioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, Variabel Pelatihan (X1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dalam artian dengan diadakannya pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport. Variabel Pengembangan Karyawan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan artian dengan diadakannya pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerjakaryawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport. Dan variabel Kompetensi Karyawan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas

Kerja (Y) dengan artian semakin karyawan berkompetensi untuk menunjukkan kinerja yang baik maka dapat mempengaruhi signifikan dan positif produktivitas kerja (Y).

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kompetensi dan Produktivitas

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi kini menghadapi kompetensi yang luas, lingkungan teknologi dan bisnis yang terus berubah. Globalisasi dan kebutuhan konsumen yang terus mengalami perubahan telah menambah lebih banyak tantangan pada organisasi bisnis. Guna mencapai tantangan ini, organisasi perlu melatih dan mengembangkan tenaga kerja mereka. Menurut Erna Novitasari, SE (2020), Organisasi saat ini harus berurusan dengan pelatihan yang diperlukan yang berhubungan dengan transformasi dan kemajuanglobalisasi industri, kacamata nasional yang bermacam-macam, dan karyawan yang dari berbagai latarbelakang. Jadi untuk mencapai tujuan ini setiap individu dipersiapkan dengan jenis bakat, informasi, dan kemampuan yang tepat untuk mengimplementasikan tanggung jawab yang diberikan, dan oleh karena itu pelatihan dianggap mempunyai dampak besar pada efisiensi organisasi. Juga diperhatikan bahwa lebih banyak biaya dalam pelatihan telah mengakibatkan lebih banyak produktivitas. Adanya organisasi dalam lingkungan non-statis membentuk tekanan konstan guna mempertahankan keunggulan di pasar. Hal ini mendorong perlunya untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dan guna meningkatkan sikap positif terkait pekerjaan (Rachmawati;2018).

Organisasi dengan tingkat produktivitas atau kinerja yang tinggi telah menjadikan peningkatan tenaga kerja sebagai bagian integral dari budaya bisnis mereka. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan harus dianggap tidak hanya sebagai peluang guna pertumbuhan tetapi juga investasi yang menghasilkan pengembalian dan manfaat keseluruhan untuk organisasi dan karyawan. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), dalam berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan, proses pelatihan dan pengembangan diimplementasikan karena manfaatnya tidak hanya akan organisasi tetapi juga pribadi yang membentuk organisasi tersebut. Bagi organisasi, pelatihan

dan pengembangan menuju pada pengembangandaya laba sambil meningkatkanperilaku yang positif terhadap arah pendapatan. Bagi pribadi seseorang, pelatihan dan pengembangan menumbuhkan pengetahuan pekerjaan sambil juga memberi dorongan dalam menentukan dengan misi organisasi. Seiring perjalanan waktu semakin majunya ilmu dan pengetahuan teknologi, suatu perusahaan mengalami tuntutan yang kuat agar tenaga kerjanya dapat dilatih lebih terampil dalam menuntaskan setiap pekerjaan mereka. Maka dari itu suatu perusahaan harus berupaya dalam mengadakan program-program yang dapat membuat karyawan mereka lebih terlatih, percaya diri dan dapat mengembangkan hasil kerjanya, seperti hal program pelatihan dan program pengembangan yang bisa membuat tenaga kerja merasa lebih puas dan merasa dihargai serta berupaya untuk mengembangkan daya produksi kerja yang sudah ada.

Berangkat dengan konsep tersebut, PT. Perusahaan Pelayaran Nasional Suntraco Intim Transport hadir dan bergerak dibidang pelayaran tujuan nusa tenggara timur, khususnya Kupang,dengan pelayanan penyaluran logistic dan kebutuhan bahan bangunan menggunakan jenis kapal cargo, break bulk maupun dry container dan reefer container. Sebagai penunjang kelancaran kegiatan operasional kapal yaitu dokumen kapal atau sertifikat kapal harus dalam masa berlaku aktif, kelaikan kapal dan permintaan dan pemenuhan kebutuhan kapal yang diperlukan untuk perawatan kapal serta pemenuhan syarat kelaikan kapal yang diurus oleh divisi operasional kapal sebagai syarat menunjang kelancaran operasional kapal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?
2. Apakah pengembangan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada

karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?

3. Apakah kompetensi karyawan berdampak positif terhadap produktivitas kerja divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?
4. Apakah pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport
3. Guna mengetahui dan menganalisis kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisa pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian yang dilaksanakan memiliki beberapa manfaat baik untuk peneliti begitu juga untuk pihak lain yang berkaitan. Berikut manfaat yang dapat diambil antar lain:

1. Manfaat bagi STIAMAK Barunawati Surabaya
Dapat mengetahui bagaimana penerapan kesiapan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal dimana peneliti melakukan penelitian
2. Manfaat Bagi Perusahaan

- Menjadi bahan masukan dan evaluasi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal
3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya
Bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut oleh adik tingkat ataupun siapa saja yang membutuhkannya.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategi terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Hamali, 2016:2). Untuk mengetahui penentuan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi, bahwa hal itu berlandaskan adanya hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki suatu system perancangan yang formal pada suatu organisasi. Banyak pendapat yang berbeda yang dikemukakan oleh para ahli dalam mengartikan manajemen sumber daya manusia. Tetapi dari semua pengertian, ada inti pokok pengertian yaitu adanya tujuan yang sama.

2.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor utama yang ada dalam suatu organisasi. Adanya berbagai bergam jenis dan tujuannya, suatu organisasi didirikan untuk kepentingan semua orang yang ada didalamnya dan visi misi suatu organisasi dapat dilaksanakan oleh manusia. Manusia memiliki peran penting yang merupakan faktor strategis dalam mengimplementasikan semua kegiatan organisasi. Adanya perkembangan peran manajemen sumber daya manusia menjadi sesuatu yang digunakan untuk keberhasilan dalam persaingan organisasi dikarenakan perannya yang strategis. Berikut peran manajemen sumber daya manusia antara lain (Hamali, 2016:2) :

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya

Manusia

Pada Peran ini sumber daya manusia hanya dianggap sebagai suatu alat pengumpul dokumen saja, karena di fokuskan memproses dan menyimpan data.

2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini dalam melaksanakan kegiatannya melibatkan jabatan struktural dalam berkordinasi. Dimana bersifat taktis dan kunci dalam proses lamaran kerja, proses seleksi dan wawancara, taat pada aturan dan kebijakan perusahaan, kesempatan kerja yang baik, mengadakan pelatihan dan pengembangan serta K3, system pengupahan.

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini menngambarkan kelebihan dalam persaingan melalui sumber daya manusia organisasi yang difokuskan pada permasalahan dan membawa keikutsertaan dalam waktu yang panjang dimana peran ini bersifat strategis. Peran ini difokuskan pada sumber daya manusia sebagai peran yang diutamakan dan memilik

2.3. Pengembangan Karyawan

Menurut Wahyuni (2018) Pengembangan Karyawan adalah sebagai usaha untuk menambah pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu kewajiban atau pekerjaan baik untuk sekarang dan yang akan datang. Tujuan penyelenggaraan pengembangan karyawan menurut (simarmora: 2016:276) adalah karyawan diberi petunjuk untuk dipersiapkan, meningkatkan serta pengembangan persaingan kerja untuk meningkatkan skill, pencapaian target dan kesejahteraan.

Dari pengertian pengembangan tenaga kerja menurut para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa arti pengembangan tenaga kerja merupakan sebagai suatu strategi perusahaan untuk mempersiapkan karyawan dapat bersaing dan mampu untuk berkompetisi atau merasa ingin yang lebih baik dari orang lain, sehingga pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan adalah sangat penting dengan memberikan penilaian berupa

bonus agar karyawan termotivasi untuk lebih baik dan lebih maju. Tujuan dari pengembangan karyawan agar karyawan berperan aktif dalam pekerjaan, memiliki keterampilan dan merasa bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.4. Kompetensi Karyawan

Menurut sedarmayanti (2017:11) menyebutkan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan kapasitas yang diimplementasikan serta menciptakan karyawan atau seorang *leadher* yang menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi disebut memiliki kapasitas. Kapasitas sebagai kemampuan seseorang yang ditunjuk dengan hasil kerja yang baik dalam pekerjaan. Kompetensi itu terdiri dari *knowledge*, terampil dan sikap yang dipakai untuk mengembangkan kualitas kerja yang baik, mempunyai kemampuan untuk menghasilkan peran tertentu.

Ukuran kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menerangkan bahwa untuk mencapai unsur kompetensi seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur tertentu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Mempunyai pengetahuan yang diperoleh dari belajar resmi secara mandiri dan atau pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya.
2. Keahlian (*Skill*)
Mempunyai keahlian terhadap bidang pekerjaannya dan mampu menghandlenya secara rinci, selain ahli harus mempunyai *ability* (kemampuan) memetahkan masalah dan menyelesaikan secara efisien dan efektif
3. (Attitude Sikap)
Menghormati etika organisasi dan mempunyai sikap ramah dan sopan dalam melakukan sesuatu. Sikap ini tidak bisa dihindari dari tugas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, sikap merupakan bagian penting bagi suatu pelayanan usaha jasa, bahkan mempunyai pengaruh citra suatu perusahaan.

Berdasarkan arti kompetensi menurut para ahli di atas peneliti mengambil kesimpulan arti kompetensi

adalah implementasi kemampuan seorang karyawan dalam pekerjaan dengan menunjukkan hasil produktivitas kerja yang baik dan berlomba untuk yang lebih baik dibanding orang lain dan tidak terlepas dari unsur kompetensi seperti pengetahuan, kemampuan dan sikap seorang karyawan. Penelitian Miftahul Ainun Naim Basori dan Wawan Prahawan dan Daenulhay, menjelaskan bahwa indikator variabel kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2012) sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Paham
3. Keterampilan
4. Perilaku
5. Keinginan dan Kemauan

2.5. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu proses dimana seorang karyawan dapat menciptakan suatu keluaran dengan takaran kerja yang menguntungkan atau bermanfaat. Produktivitas juga bisa diartikan sebagai proses yang memusatkan perhatian pada keluaran yang diciptakan oleh seorang karyawan dengan suatu rasio antara keuntungan dan pengeluaran. (Ramadan, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017). Produktivitas secara filosofi diartikan sebagai analogi antara produksi dan masukan. Daya produksi yang rendah merupakan gambaran dari suatu perusahaan yang meroyalkan sumber daya perusahaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kemudian perusahaan kekurangan daya saing dan pada akhirnya memangkas aktivitas kegiatan bisnisnya, banyak daya produksi yang rendah dari perusahaan akan mengurangi pertumbuhan industri dan ekonomi bangsa secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja menurut para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kinerja seorang karyawan yang ditunjuk dengan hasil kinerja yang baik dalam mencapai target tugas yang diberikan dengan produktif dan dengan menunjukkan semangat kerja, meningkatkan hasil yang dicapai serta kemampuan seorang karyawan

dalam bekerja secara profesional, serta menggambarkan kemampuan diri, pemahaman, dan kreativitas seorang karyawan yang ingin memberikan kemampuan dirinya agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungan.

III. METODE PENELITIAN

Rencana penelitian disusun guna mengetahui latar belakang masalah yang ada pada perusahaan, untuk menjawab permasalahan acuan yang digunakan sebagai konsep dasar pemikiran, melakukan pendekatan, hipotesis atau dugaan pada penelitian, metode yang digunakan adalah metode pengumpulan data dan analisis data statistik Singarimbun, (2015:5). Penelitian dapat dibedakan mejadi; pendalaman-pendalaman dan uraian ilmu. Perbedaan berdasarkan sifat dan tujuan suatu penelitian.

Terdapat dua macam dasar penelitian antara lain penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam pengamatan yang peneliti ambil tentang “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional Kapal di PT. Suntraco Intim Transport”, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai kunci dasar penelitian untuk memberikan penjelasan terkait masalah dan usaha menemukan solusi terhadap masalah yang harus dilakukan dan menjadi metode baru yang bisa dimajukan, selain menggunakan bagian penelitian kuantitatif. Hal ini menjadi dasar pendalaman teori dan untuk dikembangkan.

Berikut variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variable ini disebut variable predictor, antecedent dan variabelstimulus. Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau munculnya variabel dependen. Maka pada penelitian ini peneliti memakai 3 (tiga) variabel bebas sebagai penunjang penelitian peneliti di PT. Suntraco Intim

Transport, adapun variabel bebas yang dipakai peneliti sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X_1)
 - b. Pengembangan Karyawan (X_2)
 - c. Kompetensi Karyawan (X_3)
2. Variable terikat (*dependent variable*)
Variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat dari variabel bebas sesuai dengan permasalahan yang diteliti, dalam judul penelitian ini produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Dengan variable terikat, peneliti dapat menjelaskan bagaimana produktivitas kerja karyawan di pt. suntraco intim transport sebagai akibat dari variabel terikat tersebut diatas.

3.1. Metode Pengumpulan Data

Penulis melakukan penelitian secara langsung dilapangan. Dimana penulis meneliti dan mengikutserta secara langsung dalam pengamatan dalam skala kecil dengan cara pengamatan, wawancara, serta survei lapangan.

1. Pengamatan (*Observasi*), Observasi adalah proses yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari seorang karyawan dengan mengobservasi karyawan dan lokasi penelitian pada saat penelitian berlangsung (Sugiyono 2012, p. 197). Dari definisi ahli tersebut maka peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa observasi merupakan proses melakukan pengobservasi objek penelitian secara langsung.
2. Wawancara (*Interview*), penulis melakukan metode wawancara pada penelitian dengan teknik mengajukan pertanyaan kepada karyawan dengan mendengar, menulis dan mengamati jawaban dari karyawan.
3. Penelitian Kepustakaan, penelitian kepustakaan merupakan salah satu metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dimana peneliti mengambil data melalui buku, jurnal dan referensi lain yang berhubungan penelitian penulis untuk

dibandingkan dan dicocokkan dengan hasil data penelitian dilapangan.

4. Dokumentasi

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik dokumentasi sebagai bahan pendukung pengumpulan dalam melakukan penelitian dan sebagai alat bukti pendukung bahwa peneliti melakukan penelitian pada objek penelitian yaitu PT. Suntraco Intim Transport.

5. Angket atau Kuesioner

Pada metode ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui penyebarankuesioner kepada karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport dengan memilih beberapa alternative jawaban yang diberikan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kuantitatif menggunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Kuncoro (2006:86)

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui r hitung dan r tabel dari masing-masing pernyataan dengan

pengolahan data pada aplikasi SPSS. Masing-masing pernyataan bisa dibilang valid apabila r hitung $>$ r tabel. Antara lain hasil hasil uji validitas dari masing-masing pernyataan:

a) Uji validitas variabel pelatihan karyawan (X1)

Berikut hasil uji validitas pelatihan karyawan berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS, antara lain:

Tabel 4.1 Hasil uji validitas variabel pelatihan karyawan (X1)

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X1.1	0.814	0,361	Valid
X1.2	0.788	0,361	Valid
X1.3	0.855	0,361	Valid
X1.4	0.656	0,361	Valid
X1.5	0.717	0,361	Valid
X1.6	0.865	0,361	Valid
X1.7	0.662	0,361	Valid
X1.8	0.738	0,361	Valid
X1.9	0.787	0,361	Valid

Sumber Data: Data diolah menggunakan SPSS 23 (2022)

Ada 30 (tiga puluh) butir pernyataan darivariabel pelatihan karyawan. Dari hasil uji validitas memperlihatkan seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan karyawan dikatakan valid dan bisa dipakai menjadi instrument penelitian dikarenakan hubungan setiap butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

b) Uji validitas variabel pengembangan karyawan (X2)

Berikut uji validitas pengembangankaryawan (X2) berdasarkan hasil olahan data menggunakan aplikasi SPSS, antara lain:

Tabel 4.2 Hasil uji validitas variabel pengembangan karyawan (X2)

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X2.1	0.77	0,361	Valid
X2.2	0.786	0,361	Valid
X2.3	0.829	0,361	Valid
X2.4	0.878	0,361	Valid
X2.5	0.844	0,361	Valid
X2.6	0.793	0,361	Valid
X2.7	0.834	0,361	Valid

Sumber Data: Data diolah menggunakan SPSS 23 (2022)

Ada 30 (tiga puluh) butir pernyataan dari variabel pengembangan karyawan. Dari hasil uji validitas memperlihatkan seluruh butir pernyataan pada variabel pengembangan karyawan dikatakan valid dan bisa dipakai menjadi instrument penelitian dikarenakan hubungan setiap butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel.

c) Uji validitas variabel kompetensi karyawan (X3)

Berikut hasil uji validitas berdasarkan hasil olahan data menggunakan aplikasi SPSS, maka hasil uji validitas kompetensi karyawan (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil uji validitas variabel kompetensi karyawan (X3)

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X3.1	0.726	0,361	Valid
X3.2	0.842	0,361	Valid
X3.3	0.833	0,361	Valid
X3.4	0.715	0,361	Valid
X3.5	0.617	0,361	Valid
X3.6	0.833	0,361	Valid

Sumber Data: Data diolah menggunakan SPSS 23 (2022)

Ada 30 (tiga puluh) butir pernyataan darivariabel kompetensi karyawan. Dari hasil uji validitas memperlihatkan seluruh butir pernyataan di pada variabel kompetensi karyawan dikatakan valid dan bisa dipakai menjadi instrument penelitian dikarenakan hubungan setiap butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

d) Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

Berikut hasil uji validitas variabel Y dari hasil olahan data menggunakan aplikasi SPSS antara lain:

Tabel 4.4 Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Y.1	0.917	0,361	Valid
Y.2	0.839	0,361	Valid
Y.3	0.929	0,361	Valid
Y.4	0.783	0,361	Valid
Y.5	0.775	0,361	Valid

Y.6	0.779	0,361	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber Data: Data diolah menggunakan SPSS 23 (2022)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 30 (tiga puluh) item pernyataan. Dimana korelasimasing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel sehingga dari uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat dipakai sebagai instrumen penelitian.

2. Pembahasan

1. Hubungan pelatihan karyawan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Pengujian t menggunakan SPSS tersebut pada tabel 4.16, akan terlihat pelatihan karyawan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0.016 < 0.05$. Hasil tersebut bisa dilihat adanya pengaruh secara positif dan signifikan variabel pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja pada pegawai divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport

Hal ini dapat dikatakan juga oleh peneliti terdahulu yaitu Sri Wahyuningsih (2019) Bahwa dalam hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa semakin pelatihan dilakukan dengan baik oleh perusahaan maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin tinggi. Dengan artian, dugaan kesatu yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima (H1 diterima).

2. Hubungan pengembangan karyawan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari pengujian t menggunakan SPSS tersebut pada tabel 4.16, akan terlihat variabel pengembangan karyawan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. bukti tingkat signifikansi sebesar

0.038 < 0.05. jadi kesimpulannya, adanya dampak secara positif dari variabel pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada pegawai divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport

Hal serupa juga disebut didalam penelitian terdahulu dimana hasil uji analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwa pengembangan karyawan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan menunjuk pada hasil uji parsial bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. Diah Rusminingsih (2016). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima (H2 diterima).

3. Hubungan kompetensi karyawan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Pengujian t menggunakan SPSS tersebut pada tabel 4.16, akan terlihat kompetensi karyawan berdampak positif terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil tersebut bisa dilihat pada tingkat signifikansi $0.010 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X3) berdampak positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport.

Hal ini terdapat pada penelitian terdahulu oleh Nuryanto (2017) menyebutkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik dari pegawai akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima (H3 diterima).

4. Hubungan pelatihan karyawan (X1), pengembangan karyawan (X2) dan kompetensi karyawan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil olahan data uji t pada tabel 4.16, bahwa variabel bebas pelatihan karyawan (X1), pengembangan karyawan (X2) dan kompetensi karyawan (X3) secara umum dapat berpengaruh atau berdampak positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). dimana bisa dilihat dan dibuktikan bahwa nilai signifikansi uji t pada variabel pelatihan karyawan (X1) sebesar 0.016 lebih kecil dari 0.05 ($0.016 < 0.05$), nilai signifikansi uji t pada variabel pengembangan karyawan (X2) sebesar 0.038 lebih kecil dari 0.05 ($0.038 < 0.05$), dan nilai signifikansi uji t pada variabel kompetensi karyawan (X3) sebesar 0.010 lebih kecil dari 0.05 ($0.010 < 0.05$).

Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa peneliti menyimpulkan bahwa variabel bebas atau variabel pelatihan karyawan (X1) variabel pengembangan karyawan (X2), dan variabel kompetensi karyawan (X3) dapat berpengaruh atau berdampak secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima (H4 diterima).

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan metode kuantitatif, maka peneliti dapat menyimpulkan hal sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport. hal ini dapat dijabarkan bahwa apabila pelatihan terus dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan divisi operasional kapal di PT.

- Suntraco Intim Transport maka secara otomatis produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.
2. Variabel pengembangan karyawan (X2) memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport. hal ini apabila pengembangan karyawan dilakukan oleh perusahaan secara baik maka sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport.
 3. Variabel kompetensi karyawan (X3) berdampak positif terhadap produktivitas kerja divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport. hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila kompetensi karyawan terus dilakukan oleh PT. Suntraco Intim Transport maka hal ini berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi operasional PT. Suntraco Intim Transport
 4. Variabel pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport. hal ini dapat dijelaskan bahwa dari ketiga variabel tersebut di atas dapat dilakukan dengan baik oleh perusahaan maka dari ketiga variabel tersebut yaitu pelatihan, pengembangan karyawan, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan penulis kepada perusahaan dan peneliti yang akan datang sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Suntraco Intim Transport

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti bahwa pelatihan, pengembangan karyawan dan kompetensi karyawan sangat memberikan dampak

terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk itu kepada Bapak Pimpinan PT. Suntraco Intim Transport perlu memperhatikan dan perlu untuk melaksanakan secara terjadwal baik pelatihan, pengembangan karyawan dan kompetensi karyawan sebagai salah satu item tolak ukur dalam pencapaian visi dan misi perusahaan dalam hal ini produktivitas kerja sehingga secara langsung dapat mendukung dan memberi motivasi bagi karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penulisan ini menjadi bermanfaat dan menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menggunakan judul yang serupa.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara. H
- Hidayat, Syarif H (2012). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi, Universitas Pendidikan Indonesia, Repository.upi.edu
- Peraturan Kepala BKN No. 7 (2013). Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, BKN
- Rivai, Veithzal(2003) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Murai Kencana. Jakarta
- Sugiyono, Prof.Dr. (2012). Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung Wibowo (2007). M
- Moheriono 2012,,“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi,” (Jakarta: Rajawali Pers)