

## **The Influence Of Human Resource Competence And Human Resource Development On Workforce Productivity At PT. Ganda Makindo Mandiri**

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Ganda Makindo Mandiri**

Jang Kevin Rudy Kurniawan<sup>1</sup>, Bonaventura Hendrawan Maranata<sup>2</sup>

Universitas Nasional Karangturi Semarang<sup>1,2</sup>

vinzkel02@gmail.com<sup>1</sup>, [bonaventura.maranata@unkartur.ac.id](mailto:bonaventura.maranata@unkartur.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

Human Resources are a crucial component for every organization, including institutions and companies. However, many companies employ workers with low levels of education and do not provide sufficient training for them. Therefore, companies need employees with strong competencies and proper training facilities. Moreover, as technology advances, companies increasingly utilize sophisticated tools to boost productivity. If employees lack the competencies to adapt and grow, their productivity will also stagnate. This study aims to determine a model of employee competency and development to improve workforce productivity at PT. Ganda Makindo Mandiri in Semarang. The research method used in this study is quantitative. Data was collected by distributing questionnaires to 104 employees of PT. Ganda Makindo Mandiri. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the research findings, it is evident that human resource competency and development have an impact on labor productivity at PT. Ganda Makindo Mandiri in Semarang. Furthermore, the results of simultaneous testing show that both human resource competency and development have a positive and significant effect on workforce productivity at the company.

**Keywords:** Human Resource Competence, Human Resource Development, Workforce Productivity.

#### **ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia adalah komponen yang penting bagi setiap organisasi, termasuk lembaga dan perusahaan - perusahaan. Dan banyak juga perusahaan yang memiliki karyawan kualitas pendidikannya kurang, perusahaan tidak memberikan pelatihan yang cukup untuk karyawan. Maka dari itu perusahaan memerlukan karyawan - karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus, dan perusahaan memerlukan tempat untuk karyawan ini dilatih, ditambah seiring berkembangnya jaman perusahaan - perusahaan memakai alat - alat yang canggih untuk membantu produktivitas. Jika karyawan tidak memiliki kompetensi untuk berkembang maka produktivitas nya juga tidak berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan model kompetensi dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada PT. Ganda Makindo Mandiri di kota Semarang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Ganda Makindo Mandiri dengan jumlah kuesioner 104 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia terdapat pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Ganda Makindo Mandiri kota Semarang. Selain itu berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Ganda Makindo Mandiri kota Semarang.

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

#### **1. Pendahuluan**

Untuk membangun ekonomi negara, pemerintah harus mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia berdaulat, karena sumber daya manusia yang

berkualitas sangat penting untuk mencapai negara berkapita tinggi. (Sudianto et al., 2023). Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang handal untuk era digitalisasi saat ini, paradigma lain beralih dari pengembangan sumber daya manusia ke pengembangan sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan perubahan digital yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya, kita sekarang melihat jenis pekerjaan baru. Semua akses untuk pembelian dan pembayaran dikirim langsung ke rumah melalui ponsel yang kita gunakan. Selain itu, ada banyak keuntungan yang dirasakan dari kemajuan teknologi, terutama dalam industri karena membantu karyawan mencapai tujuan yang diinginkan. Pemerintah dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) secara khusus meminta investor untuk membuka bisnis di dalam negeri untuk mengurangi jumlah pencari kerja, karena pasti akan menyebabkan penurunan penyerapan tenaga kerja dan menyebabkan pengangguran lebih banyak di negara kita. (Sudianto et al., 2023).

Bisnis harus mampu bersaing secara internasional untuk bertahan di era bisnis global saat ini, di mana persaingan semakin ketat. Perusahaan harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam teknologi, pasar, dan undang-undang, sambil memanfaatkan peluang global. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting. Perusahaan yang memiliki kebijakan manajemen SDM yang baik dapat merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas ini dapat memberikan kontribusi positif untuk kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, dalam era bisnis global, penerapan kebijakan manajemen SDM yang efisien menjadi sangat penting bagi perusahaan. (Idrus et al., 2023).

Tetapi, ada tantangan untuk menerapkan kebijakan manajemen SDM yang efektif, terutama di era bisnis global. Dalam proses merekrut karyawan di seluruh dunia, perusahaan harus dapat mempertimbangkan peraturan, budaya, dan budaya yang berbeda. Oleh karena itu, untuk membuat kebijakan SDM yang efektif, perusahaan harus memiliki rencana yang matang. Perusahaan harus memperhatikan tren manajemen SDM baru karena revolusi industri 4.0, seperti penggunaan teknologi informasi, pekerjaan dari rumah, dan digitalisasi proses bisnis. Jika mereka ingin bersaing di era bisnis global yang semakin digital, perusahaan harus memasukkan inovasi dan teknologi ke dalam kebijakan SDM mereka. (Mas' ut et al., 2023).

Perusahaan di Indonesia harus dapat mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka dan bersaing di pasar global jika mereka ingin bertahan di era bisnis global. (Warto & Samsuri, 2020).

Perusahaan PT. Ganda Makindo Mandiri didirikan pada tanggal 14 Januari 2020. PT. Ganda Makindo Mandiri beralamat di Jl. R.E Martadinata, Kompleks Pergudangan Diamond Cipta Niaga Blok B5, Bandarharjo, Semarang Utara, Kota Semarang. PT. Ganda Makindo Mandiri selanjutnya disebut dengan PT. GMM sesuai dengan izin usaha yang dimiliki yaitu Surat izin Usaha Perdagangan (SIUP) memiliki kegiatan usaha dalam kategori Perdagangan Besar. Dalam hal ini PT. GMM bertindak selaku importir yaitu melakukan importasi atas sejumlah barang (terutama barang jadi) untuk dijual kembali. Dan untuk saat ini PT. Ganda Makindo Mandiri memiliki 104 karyawan dengan rincian 79 karyawan berada di gudang dan tugasnya untuk mempersiapkan barang – barang yang datang dan yang akan dikirim dan juga, dan 17 karyawan berada di kantor dan mencakup admin keuangan 3 orang, admin pajak 3 orang, admin stock 7 orang, sales 4 orang, dan 8 karyawan lainnya terdiri dari satpam, sopir, dan petugas pembersih (OB).

Mesin gerinda digunakan untuk memotong logam secara abrasif dengan menggesekan material abrasif dengan benda kerja atau logam. Mesin gerinda biasanya digunakan untuk menyelesaikan suku cadang dengan permukaan silindris, datar, atau penyelesaian permukaan dalam. (Saputra et al., 2018). Untuk merek yang dijual di Indonesia

yang menjual alat bangunan khususnya grinda dan khususnya di online shop ada sekitar 42 merek yang diperjual belikan di Indonesia. Dan untuk khusus di Kota Semarang ada sekitar 16 Toko yang menjual alat seperti gerinda.

Sebagian besar orang menggunakan berbagai jenis mesin gerinda, termasuk mesin gerinda datar, mesin gerinda alat potong, mesin gerinda lurus, dan mesin gerinda duduk. Setiap jenis gerinda ini memiliki inovasi yang berbeda-beda sesuai dengan fungsinya. Kondisi inilah yang membuat setiap hasil gerinda memiliki kelebihan dan kekurangan. (WIJAYANTO et al., 2022).

Studi tentang bagaimana menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja organisasi di era bisnis global menjadi sangat penting dan relevan. Penelitian ini juga dapat membantu organisasi dalam mengembangkan kebijakan SDM yang efektif dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi di era bisnis global. Selain itu, penelitian ini dapat membantu organisasi menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi oleh organisasi. (Rahmanto & Soediantono, 2022).

Salah satu dari lima kota megapolitan Indonesia, Semarang adalah kota bisnis dan industri yang sangat berkembang. Kawasan industri dan bisnis di Kota Semarang tersebar di seluruh wilayah dan diberi nama berdasarkan jenis bisnis. Ketika manajemen tingkat atas memutuskan untuk membangun infrastruktur bisnis dan industri di Kota Semarang, tingkat keberagaman tempat dan jenis usaha dapat digunakan sebagai referensi. Lokasi industri dan bisnis di Kota Semarang dapat saling berdampingan, terpisah, atau tergabung dalam satu area atau lokasi. Dalam sepuluh tahun terakhir, Semarang telah mengalami transformasi dari kota metropolitan menjadi kota megapolitan, yang melibatkan semua pihak yang berhubungan dengan bisnis dan industri. Selama bertahun-tahun, pusat bisnis dan industri telah ada di kota Semarang, dan rencana planologi kota juga menentukan lokasi yang tepat untuk membangun infrastruktur bisnis dan industri. Namun, karena pertumbuhan penduduk, industri, dan bisnis yang pesat, lokasi yang tepat untuk membangun infrastruktur bisnis dan industri semakin terbatas, yang mengakibatkan munculnya daerah alternatif yang dikenal sebagai suburban. Apabila membangun infrastruktur dibandingkan dengan daerah rural, daerah suburban berfungsi sebagai penyangga dari aktivitas perkotaan pusat. Di Semarang, daerah suburban cukup dekat dengan pusat kota dan memiliki kondisi jalan yang baik, tetapi pebisnis harus mempertimbangkan bahwa lokasi yang mereka pilih mungkin merupakan lokasi yang belum siap. (Aryotejo et al., 2017).

Pendapat tersebut juga didukung dengan hasil penelitian Abubakar (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. (Abubakar, 2018).

Widodo (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dan menurut Ana Sofia Aryati (2017) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian kinerja dalam perusahaan, hal itu dibuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Malang. (Widodo et al., 2016) (Aryati, 2017).

Menurut Rambe bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja, karena pengembangan sumber daya manusia juga dapat menjadi ancaman bagi suatu usaha, semakin hari semakin canggih teknologi semakin juga dapat mudah mengakses apapun, contohnya untuk mengakses situs-situs ilegal, menghack akun atau tabungan seseorang. (Khair et al., 2024).

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kompetensi**

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*). Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran ganda dalam sebuah proses pembangunan, dapat sebagai objek maupun menjadi subyek pembangunan (Nachrowi dalam Alkadri, 2001). Sebagai objek pembangunan SDM merupakan sasaran pembangunan untuk disejahterahkan dan sebagai subjek pembangunan SDM berperan sebagai pelaku pembangunan.

### **Pengembangan**

Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Menurut Handoko (2000: 17) pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. (Rochmah, 2018).

### **Produktivitas**

Definisi umum produktivitas menurut Nasution (2006), bahwa produktivitas adalah hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Produktivitas merupakan barang dan jasa yang dihasilkan dari sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan. Maranata, et al. (2024).

## **3. Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Sebagai peneliti, Anda harus memahami beberapa hal untuk memahami metode penelitian. Ini termasuk *antology*, *epistemology*, metodologi, metode, dan teknik penelitian. Di antara komponen-komponen tersebut, metode penelitian adalah yang paling terlihat saat melakukan penelitian. Di sisi lain, komponen lain membantu anda melakukan penelitian dengan baik. Metodologi penelitian mengacu pada upaya anda sebagai peneliti atau anggota tim penelitian untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Karya ilmiah saat ini telah berkembang dengan sangat cepat, tetapi masih ada karya ilmiah yang tidak memenuhi persyaratan dan tidak sesuai dengan standar metodologi penelitian saat ini. (Sholihah, 2020)

### **Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, karena menekankan pada penelitian yang berupaya untuk menelusuri dan mencari data yang berkaitan dengan kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat dilakukannya penelitian ini di PT. GANDA MAKINDO MANDIRI, yang berada di Jl. RE. Martadinata, Kompleks Pergudangan Diamond Cipta Niaga Blok B5, Bandarharjo, Semarang Utara, Kota Semarang. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Maret 2025.

### Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada PT. Ganda Makindo Mandiri Semarang. Populasi PT. Ganda Makindo Mandiri 104 karyawan, dan sampel yang akan saya buat penelitian 104 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Cara menentukan sampel dalam penelitian ini dipilih secara acak (*random*) dari populasi yang telah ditentukan. Selanjutnya sampel ditentukan berdasarkan wilayah dengan *cluster sampling*, agar generalisasi yang diperoleh berdasarkan daerah-daerah tertentu tersebut dapat diterima dan berlaku bagi daerah-daerah lain di luar sampel. *Cluster Sampling* adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil wakil dari setiap wilayah yang terdapat dalam populasi. (Arikunto & others, 2006).

### Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden yang telah ditentukan oleh peneliti. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu: menurut usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Adapun rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
18 – 20 tahun	3	3%
21- 30 tahun	26	25%
31 – 40 tahun	38	37%
41 – 50 tahun	22	21%
51 – 64 tahun	15	14%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	77	74%
Wanita	27	26%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1–5 tahun	41	39%
6–10 tahun	34	33%
>10 tahun	29	28%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan data, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 31–40 tahun (37%), berjenis kelamin pria (74%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (39%). Selebihnya,

responden tersebar pada kelompok usia lainnya, berjenis kelamin wanita (26%), serta memiliki masa kerja antara 6–10 tahun (33%) dan lebih dari 10 tahun (28%).

### Analisis Statistik Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini dideskripsikan menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis ini meliputi jumlah penelitian, nilai minimum, nilai maximum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Berikut adalah hasil analisis deskripsi dengan bantuan *software* Statistik.

**Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Kompetensi SDM	104	6	15	12,31	2,37
Pengembangan SDM	104	10	25	20,19	3,54
Produktivitas Tenaga kerja	104	12	30	24,65	4,50

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sah) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. (Nilda Miftahul Janna, 2021). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung > dari  $r$ -tabel. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan berdasarkan hasil pengujian dengan perhitungan koefisien korelasi Pearson Product Moment seperti nampak pada tabel dibawah ini. Uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi Pearson Product Moment:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Penelitian**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item - Total Correlation	$r_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
Kompetensi SDM ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,886	0,1909	Valid
	$X_{1.2}$	0,894	0,1909	Valid
	$X_{1.3}$	0,883	0,1909	Valid
Pengembangan SDM ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,790	0,1909	Valid
	$X_{2.2}$	0,779	0,1909	Valid
	$X_{2.3}$	0,850	0,1909	Valid
	$X_{2.4}$	0,885	0,1909	Valid
	$X_{2.5}$	0,884	0,1909	Valid
Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ )	$Y_{1.1}$	0,846	0,1909	Valid
	$Y_{1.2}$	0,879	0,1909	Valid
	$Y_{1.3}$	0,870	0,1909	Valid
	$Y_{1.4}$	0,867	0,1909	Valid
	$Y_{1.5}$	0,854	0,1909	Valid
	$Y_{1.6}$	0,842	0,1909	Valid

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai *corrected item – total correlation* (kritis) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penentu baik atau tidaknya suatu instrument, reliabilitas memperlmasalahkan sejauh manasuatu pengukuran dapat dipercaya. karena keajeganya Yusuf, F (2018). Dan Menurut Sugiono (2005) (dalam Syaifudin, 2020) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrumen (kuesioner) yang digunakan. Berikut hasil pengujian Reliabilitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha minimum	Keterangan
Kompetensi	0,930	0,6	Reliabel
Pengembangan	0,919	0,6	Reliabel
Produktivitas tenaga kerja	0,949	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa variable- variabel tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha ( $r_{hit}$ ) lebih besar dari 0.6. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis *unstandardized residual* dengan melihat nilai sig. Shapiro Wilk. Distribusi data normal, apabila nilai *probability* > 0,05 (Ghozali, 2006). Uji normalitas berujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09362997
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,047
	Negative	-,073
	Test Statistic	,073
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>d</sup>

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu  $0,200 > 0,05$ .

##### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan

multikolinieritas. (Binti Rochmah, 2018). Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan matrik korelasi dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

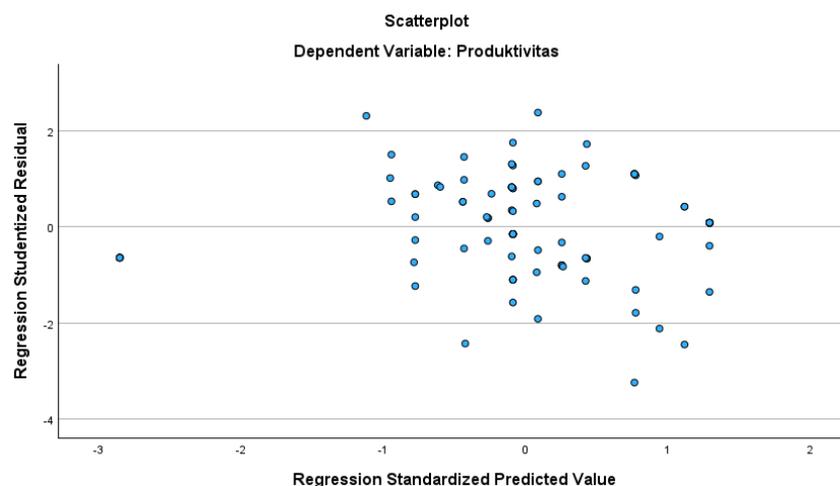
Variabel	Nilai VIF
Kompetensi SDM (X1)	6,128
Pengembangan SDM (X2)	6,128

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Dan hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Prayitno Duwi, 2009 :60).



**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Dari gambar diketahui bahwa plot atau titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Peguian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada analisis regresi linier berganda akan dijelaskan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (*adj. R square*).

### Uji Signfikan Simultan (Uji F)

Penguian hipotesis menggunakan uji-F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau tidak (Sugiyono, 2005). Pada penelitian ini dalam pengujian hipotesis melakukan uji F yang bertujuan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama) yang terjadi pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Berikut ini uji F dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638,060	2	819,030	183,225	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	451,479	101	4,470		
	Total	2089,538	103			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Kompetensi						

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 183,225 dan probabilitas sebesar 0,001. Karena  $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk menentukan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dalam statistik. Uji-t dapat dilakukan dengan melihat nilai-t dan hasil dari setiap level signifikan dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ( $\text{sig.} < 0,05$ ).

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,272	1,206		1,884	,062
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	,668	,217	,353	3,079	,003
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,701	,146	,551	4,816	<,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja						

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

#### 1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 pada pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,668 dengan nilai sig. sebesar  $0,003 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan "Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja", dapat diterima. Dengan demikian semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan pada Perusahaan PT. Ganda Makindo Mandiri maka akan meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Popy Melsindy (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja. Penelitian lain Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi (2022) juga

membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kompetensi sumber daya manusia yang tinggi dengan memiliki pengetahuan teknis dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keahlian yang tinggi dan keterampilan yang relevan akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, menghasilkan output yang lebih baik, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan PT. Ganda Makindo Mandiri memiliki karyawan dengan kompetensi dan keahlian yang baik dibidangnya, hal ini mampu meningkatkan produktivitas kerja yang semakin baik.

## 2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil pengujian hipotesis 2 pada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,701 dengan nilai sig. sebesar  $0,001 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan "Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja", dapat diterima. Dengan demikian semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada Perusahaan PT. Ganda Makindo Mandiri maka akan meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Esti (2020) yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Penelitian lain Watie (2016) juga menunjukkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan para tenaga kerja guna memenuhi tuntutan pasar dan permintaan pelanggan. Karyawan di Perusahaan PT. Ganda Makindo Mandiri dapat mengikuti pelatihan dan program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, karyawan dapat meningkatkan keahlian mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Akibatnya, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat karena mereka menjadi lebih kompeten dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

### Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 dan 1. Berikut ini uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,784	,780	2,11426

a. Predictors : (Constant), Pengembangan, Kompetensi

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) = 0,780, artinya variabel independen (Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) mampu mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja) sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, sehingga dapat dijelaskan hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Ganda Makindo Mandiri Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,668 dengan nilai sig. sebesar  $0,003 \leq 0,05$ . Dengan demikian berarti bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia pada tenaga kerja di PT. Ganda Makindo Mandiri Kota Semarang maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini disimpulkan bahwa tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan PT. Ganda Makindo Mandiri Kota Semarang yang memiliki pengetahuan teknik yang solid dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka akan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pernyataan ini didukung oleh Rochmah (2018) yang menyampaikan bahwa melaksanakan pengembangan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sekaligus produktivitas organisasi akan menghasilkan hasil – hasil yang nyata dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk senantiasa bergerak maju dan mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Ganda Makindo Mandiri Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,701 dengan nilai sig. sebesar  $0,001 \leq 0,05$ , dengan demikian berarti bahwa semakin baik pengembangan sumber daya manusia pada tenaga kerja di PT. Ganda Makindo Mandiri Kota Semarang maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan, akan menjadikan karyawan memiliki kemampuan yang semakin baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan pengetahuan yang diperoleh, karyawan PT. Ganda Makindo Mandiri Kota Semarang mampu mengadopsi metode kerja yang lebih efektif, menggunakan alat kerja yang canggih, dan menerapkan praktik terbaik. Pernyataan ini didukung oleh Rochmah (2018) yang menyampaikan bahwa melaksanakan pengembangan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sekaligus produktivitas organisasi akan menghasilkan hasil – hasil yang nyata dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk senantiasa bergerak maju dan mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.
3. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 183,225 dan probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$ .
4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan produktivitas tenaga kerja sebesar sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### Daftar Pustaka

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. BPFE.
- Andri, Z. (2016). *Manajemen Produktivitas*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Arikunto, S., & others. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi Aksara*, 136(2), 2–3.
- Aryati, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi

- Pada Bappeda Kabupaten Malang). *Prosiding Seminar Nasional AIMI*.
- Aryotejo, G., Kristiyanto, D. Y., & Widiastuti, S. (2017). Analisis Pengembangan Bandwidth Pada Jaringan Internet Menggunakan Pendeteksian Jenis Koneksi. *Media Elektrika*, 10(2).
- Dharma, S. (2003). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Faqih, G. M., Ammara, A. A., Akil, A., Riyanto, H. N. A., Nurhidayah, A., Mahfud, M., Maharani, R. A., Rizqullah, A. M., Wati, S. W., Praptomo, M. N., & others. (2024). STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DI DUSUN KENTENG. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 7(1).
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (Ukm) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 61–72.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku.
- Hutapea, H. D., & Malau, E. L. (2018). Pengaruh Praktek Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Kasus Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 278–291.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Izzati, N. (2015). Motif penggunaan gadget sebagai sarana promosi bisnis online di kalangan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga. *Jurnal Aspikom*, 2(5), 374–380.
- Kanaf, Y. R., Foeh, J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886–897.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73–90.
- Khair, H., Rambe, M. F., & others. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Khoiriyah, U., Effendi, M., Slamet Kusumawardana, A., Khoiruli Ummah, S., & others. (2023). Pengembangan Instrumen Soal Tipe Open-Ended Pada Materi Bangun Ruang Sisi Datar untuk Menganalisis Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMP. *EQUALS: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 6(2), 99–109.
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121–138.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN.
- Lamanepa. (2020). *Pandangan Gereja tentang Kehadiran LGBT dalam Karya Pastoral (Doctoral dissertation, STFK Ledalero)*.
- Levina, I. (2022). MANAJEMEN PENGELOLAAN PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA

- MANUSIA PADA BALAI LATIHAN KERJA DI DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ACEH BARAT: Management Management Of Human Resources Development Training At Work Training Centers At The Transmigration And Manpower Department Of Barat Aceh District. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 35–40.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Mahanani, S., Dewi, Y. S., & Soeratri, W. (2014). Analisis Kinerja Perawat Pembimbing Klinik dengan pendekatan teori kinerja dan Indikator Kompetensi. *Jurnal Ners*, 9(2), 329–338.
- Malik, R. R., & Ilma, R. Z. (2024). *Kajian Teori Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagai Program Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mas' ut, M. ut, Mustofa, M. S., Dianto, A. Y., & Udin, M. F. (2023). Model Manajemen Resiko pada Lembaga Keuangan Syariah. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 725–740.
- Mitrani, I. (1998). *Probabilistic modelling*. Cambridge university press.
- Moehersono. (2012). *Performance Based Performance Measurement; Revised Edition*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Maranata, et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Arimbi (Applied Research In Management And Business)*. Vol. 2 No. 2 Desember. <https://unkartur.ac.id/journal/index.php/arimbi/article/view/120/134>
- Maranata, et al. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Otomotif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* <http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/view/710>
- Nabilah, C., Komariah, C., Ismail, D. S., & Nuralim, D. S. (2024). Sifat-Sifat Khas Kepribadian Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 348–360.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurlaila, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 62–72.
- Pramesti, D. A., Munawaroh, N. A., & others. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 166–177.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224–234.
- Purnomo, M. E., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300.
- Rachmatika, A., Handoko, V. R., & Wahyudi, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)*, 4(02), 36–50.
- Rahman, M. A. S. (2015). Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *EJournal Ilmu Hubungan Internasional*, 3(1), 117--130.
- Rahmanto, W. Y., & Soediantono, D. (2022). Studi Kualitatif Dampak Kaizen Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan Industri Pertahanan. *Journal of Industrial*

- Engineering & Management Research*, 3(4), 41–49.
- Rochmah, B. (2018). Model Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Batik Di Kota Surabaya. *MAGISTRA: Journal of Management*, 2(1), 31–52.
- Safitri, T. Y., & Hatammimi, J. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Memotivasi Wanita Berwirausaha Melalui Bisnis Online. *Journal Manajemen*, 14(04), 31–40.
- Safri, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. *Informatika*, 7(1), 1–16.
- Saputra, A. T., Nuzul, A., & Mattalitti, R. A. (2018). *Pembuatan Mesin Gergaji Kayu Terintegrasi Mesin Penghalus*. Politeknik Negeri Ujung Pandang.
- Sari, R., & Munthe, I. R. (2019). Implementasi Webgis Untuk Penyebaran Apotek Dikota Rantau Prapat. *Jurnal Media Informatika*, 1(1 Desember), 9–17.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sholihah, Q. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Universitas Brawijaya Press.
- Sihombing, A. E., Hasibuan, Z. H., Situngkir, D., Lumbangaol, R. Y., Ardhana, M. B., & Medan, U. N. (2024). PENGARUH TINGKAT PENGAGGURAN, PENDIDIKAN, DAN INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN DI INDONESIA PERIODE 2004-2023 MELALUI METODE PENDEKATAN ECM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(6), 49–61. <https://doi.org/10.62017/JEMB.V1I6.1546>
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Subaryana, S. (2015). Konsep diri dan prestasi belajar. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 7(2).
- Sudarma, U. (2022). Pendidikan karakter dalam mewujudkan sumber daya manusia berdaya saing menuju Indonesia Emas 2045. *Sharia: Jurnal Kajian Islam*, 1(1), 37–55.
- Sudianto, S., Mulyadi, M., Nabella, S. D., Fadlilah, A. H., & Mustika, I. (2023). Dialog Kebangsaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Maju Yang Berdaulat. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(1), 305–311.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2007). MEMOTIVASI SISWA BELAJAR GEOMETRI DENGAN LINGKARAN TITIK SEMBILAN. *PYTHAGORAS: Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 3(2), 65–71.
- Suryana. (2013). *Kewirausahaan: Teori dan Praktik*. Salemba Empat.
- Tanjung, D. F., Syahputra, E., & Irvan, I. (2020). Problem based learning, discovery learning, and open ended models: An experiment on mathematical problem solving ability. *JTAM (Jurnal Teori Dan Aplikasi Matematika)*, 4(1), 9–16.
- Veranika, R. M., Fauzie, M. A., Ali, M., & others. (2022). Modifikasi Alat Dudukan Pada Mesin Gerinda Untuk Pemotongan Berbagai Jenis Kayu Secara Manual. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 10(1).
- Warto, W., & Samsuri, S. (2020). Sertifikasi halal dan implikasinya bagi bisnis produk halal di Indonesia. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 98–112.
- Wicaksono, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Regional Iv Ojk Jawa Timur Surabaya*. STIE MAHARDHIKA.
- Widodo, A., Sutikno, B., & Suhartono, S. (2016). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PADA UNIT PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SLEMAN*. STIE Widya Wiwaha.
- WIJAYANTO, E., TRIONO, T., BHIRAWA, W. T., & MOEKTIWIBOWO, H. (2022). Perancangan

- Dudukan Mesin Gerinda Tangan Yang Ergonomis Dengan Menggunakan Metode Anthropometri. *Jurnal Teknik Industri*, 11(1), 42–49.
- Yazid, I. D., & Karmila, A. P. (2024). Menuju Pemerintahan Digital Unggul: Tantangan dan Transformasi Indeks E-Government di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 387–396.
- Yuniarti, N. A. (2024). Kualitas SDM dan literasi keuangan pada UMKM di era digitalisasi: Systematic literature review. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(2).