

Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport

Alberto Charles Berek¹, Indriana Kristiawati², Meyti Hanna Ester Kalangi³

Stia Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Email : indriana.k@stiamak.ac.id

Abstract Introduction: The purpose of this study is to analyze the impact of training, employee development and employee competence on employee productivity in the Operational Division of Ship Pt. Suntraco Intim Transport. **Research Methodology:** The research method used is quantitative descriptive. The sampling technique used is saturated samples so from a population samples as many as 30 respondents, data collection methods used are observation, lifting, and library. The analytical tools used in this study are SPSS software version 23. The data analysis techniques used are double linear regression, t test, F test and determination coefficient. **Research results:** From the results of the analysis using the test T, analysis F testing the hypothesis at the level of confidence $\alpha = 5\%$, the t count value of $2.565 > t$ table 2.042 and the significant value is of $0.016 < 0.05$ then it can be concluded that the Employee Training variable influences on the Work Productivity Employees operational division of the ship PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya. for the hypothesis number two obtained a counting t value of $2.183 > T$ Table 2.042, and the significance value is $0.038 < 0.05$, then it could be concluded that the employee development variable has a significant influence on the labour productivity of the employees of the operational divisions of the ships of PT. Suntraco intim transport, Surabaya. for the three hypotheses the counting value of the number three is $2.183 > T$ table 2,042 and its significance is $0.010 < 0,05$ then it was possible to conclude that the staff competence significantly influenced on the performance of the work of the staff of the PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya

Keywords: Training of Employees, Employee Competence, Employer Development, Ship Operations

Abstrak Pendahuluan : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal Pt. Suntraco Intim Transport. Metodologi Penelitian : Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh sehingga dari populasi diambil sampel sebanyak 30 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan pustaka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil Penelitian : Dari hasil analisis menggunakan uji T, analisis F pengujian hipotesis pada taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$, nilai t hitung sebesar $2.565 > t$ tabel 2.042 dan nilai signifikannya adalah sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya. untuk hipotesis nomor dua diperoleh nilai t hitung sebesar sebesar $2.183 > t$ tabel 2.042 dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0.038 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya. untuk hipotesis nomor tiga diperoleh nilai t hitung sebesar $2.183 > t$ tabel 2.042 dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0.010 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya, Berdasarkan pengujian menggunakan uji F diperoleh nilai f hitung sebesar $74.547 > F$ tabel sebesar 2.53 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Karyawan, Kompetensi Karyawan, dan Pengembangan Karyawan berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Kompetensi Karyawan, Pengembangan Karyawan, Operasional Kapal

1. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan yang luas, lanskap bisnis yang terus berkembang, dan teknologi yang muncul, organisasi menghadapi banyak tantangan yang timbul dari globalisasi dan perubahan tuntutan pelanggan. Untuk mengatasi kompleksitas ini, organisasi diminta

untuk melatih dan mengembangkan tenaga kerja mereka. Erna Novitasari, SE (2020), menekankan kebutuhan kontemporer untuk memberikan pelatihan penting karena tenaga kerja yang beragam, berbagai perspektif nasional, meningkatnya internasionalisasi industri, dan perubahan yang sedang berlangsung. Persiapan ini melengkapi individu dengan bakat yang diperlukan, informasi, dan kemampuan untuk secara efektif melaksanakan tanggung jawab mereka. Akibatnya, pelatihan diakui memiliki pengaruh yang signifikan pada efisiensi organisasi, sementara hubungan antara peningkatan produktivitas dan peningkatan biaya pelatihan telah diperhatikan.

Di tengah-tengah latar belakang lingkungan dinamis, non-static, organisasi terus-menerus menghadapi tekanan untuk mempertahankan supremasi pasar, mendorong peningkatan berkelanjutan pengetahuan dan keterampilan karyawan, di samping menumbuhkan sikap positif terhadap peran mereka. (Rachmawati, 2018), I Kristiawati, et.all, 2023). Pendekatan yang paling umum untuk mencapai tujuan ini adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Seperti yang dinyatakan oleh Widodo (2018) dan Simamora (2006), tujuan pelatihan dan pengembangan meliputi memfasilitasi perolehan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan memelihara pertumbuhan individu dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan. Sutrisno (2019) menggambarkan bahwa pelatihan mencakup proses formal dan informal yang dirancang untuk menyampaikan pengetahuan dan memfasilitasi akuisisi keterampilan.

Produksi dan kinerja yang tinggi telah mempromosikan pengembangan tenaga kerja sebagai aspek integral dari budaya bisnis. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan harus dipandang tidak hanya sebagai jalan untuk pertumbuhan pribadi tetapi juga sebagai investasi yang menghasilkan pengembalian yang menguntungkan bagi organisasi dan stafnya. Penekanan ini pada pelatihan dan pengembangan melayani tujuan organisasi yang lebih luas, seperti yang ditekankan oleh Tohardi di Sutrino (2017:100), dengan manfaat yang meluas tidak hanya ke organisasi itu sendiri, tetapi juga kepada individu yang menyusunnya. Pendekatan ini meningkatkan pengetahuan pekerjaan, membantu dalam menyesuaikan dengan tujuan organisasi, dan pada saat yang sama meningkatkan profitabilitas organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan perlu meningkatkan kemampuan mereka bersamaan dengan kemajuan teknologi dan memperluas pengetahuan.

Suntraco Intim Transport, sebuah perusahaan pengiriman nasional yang melayani wilayah Nusa Tenggara tenggara, khususnya Kupang, memulai ideologi ini. Untuk memenuhi kebutuhan logistik dan kebutuhan pasokan konstruksi, kapal kargo, wadah kering, dan wadah reefer digunakan. Hal ini sangat penting bahwa dokumen kapal tetap berlaku, kebugaran kapal

dipertahankan, dan kebutuhan pemeliharaan dipenuhi. Selain itu, kapal harus mematuhi standar kebugaran yang diatur oleh divisi operasi kapal untuk memastikan operasi kapal yang lancar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami dampak serta manfaat kelancaran operasional kapal yang diperkuat oleh kesiapan karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidang operasional kapal sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat lebih baik dari sebelumnya. Kelancaran operasional kapal yang didukung oleh kesiapan karyawan yang kompeten dalam bidang operasional kapal adalah suatu keunggulan tersendiri yang siap bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada konsep yang luas mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan dalam pengelolaan tenaga kerja di dalam suatu organisasi (Rachawati, 2008:2). MSDM melibatkan struktur formal yang dirancang dalam organisasi dengan tujuan mewujudkan efisiensi dan efektivitas guna mencapai tujuan organisasi. Para pakar memiliki perspektif yang beragam dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia, namun secara keseluruhan, inti dari definisi yang diberikan oleh para ahli tersebut memiliki tujuan yang serupa.

2. Pelatihan Kerja

Menurut Henry Simamora yang dikutip dalam jurnal oleh Martina & Syarifuddin (2014), pelatihan adalah metode untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan memberikan arahan kepada karyawan. Tujuan pelatihan adalah memperbaiki kinerja karyawan dan mempersiapkan mereka untuk kemungkinan promosi. Pengembangan dan pelatihan adalah proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan sikap bagi para pekerja dengan pendekatan sistematis dan menggunakan metode yang relevan (Sastradipoera, 2006:121).

Pelatihan merujuk pada proses pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada individu dalam melaksanakan tugas spesifik guna mencapai suatu tujuan. Melalui pengembangan berbasis pelatihan, akan terjamin ketersediaan tenaga kerja di perusahaan yang memiliki kemampuan, ketrampilan, dan pendidikan yang mendukung, serta memastikan bahwa

mereka dapat menerapkan pemikiran kritis dalam pelaksanaan tugas. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator – indicator pelatihan, antara lain: 1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih 7. Waktu (Banyaknya Sesi).

3. Pengembangan Karyawan

Menurut Wahyuni (2018) Pengembangan Karyawan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu yang diperlukan dalam menjalankan tugas dengan baik, baik saat ini maupun di masa mendatang. Tujuan dari pengembangan karyawan agar karyawan berperan aktif dalam pekerjaan, memiliki keterampilan dan merasa bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. (Zainal et al., 2015:230) indikator antara lain : 1). Keterampilan 2). Pengetahuan 3). Peran Sosial 4). Citra diri 5). Perilaku 6). Motif.

4. Kompetensi Karyawan

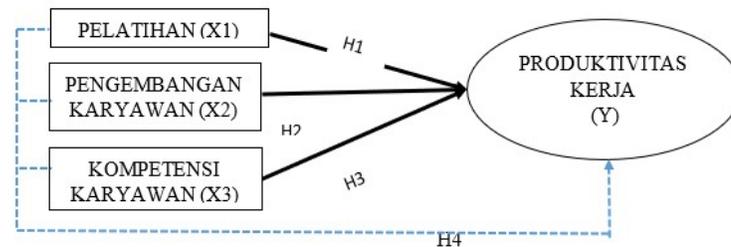
Menurut Sedarmayanti (2017:11), konsep kompetensi mengarah pada kemampuan dan kapabilitas yang diaplikasikan dan menghasilkan karyawan ataupun pemimpin yang mencerminkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, diakui memiliki kompetensi. Kompetensi menggambarkan kemampuan individu yang tercermin dalam hasil kerja yang unggul dalam bidang pekerjaannya. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang efektif, menunjukkan kapabilitas untuk menjalankan peran tertentu. indikator variable kompetensi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:143) sebagai berikut: 1. Pengetahuan (*Knowledge*) 2. Keahlian (*Skill*) 3. Sikap atau *attitude*

5. Produktivitas kerja

Produktivitas adalah suatu proses di mana seorang anggota tim kerja menghasilkan output dengan tingkat kerja yang efisien. Konsep ini juga mengacu pada pendekatan yang berfokus pada hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan mempertimbangkan hubungan antara input dan output (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati, 2017). Konsep ini menggambarkan hubungan yang terjalin antara modal, tanah, dan energi yang diterapkan untuk menghasilkan output (Basu Swasta, 2002:281). Karenanya, produktivitas sering diukur sebagai perbandingan antara pengeluaran dan pemasukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2001:57). Indikator menurut Sutrisno (2016:104-105) sebagai berikut: 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja

Konsep Penelitian

Gambar 1



Hipotesis

Berdasarkan data pada kerangka tersebut, hipotesis di skripsi ini di antaranya:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja;

H2 : Pengembangan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja;

H3 : Kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

H4 : Pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menerapkan pendekatan analisis kuantitatif. Pendekatan ini melibatkan penggunaan uji hipotesis, pengumpulan data yang dapat diukur, dan penghasilan kesimpulan yang memiliki kemampuan untuk diberlakukan secara umum. Dalam penelitian kuantitatif, praktek yang umum adalah menggambarkan variabel dalam bentuk diskrit numerik, seperti frekuensi atau nilai ambang batas. Interaksi antara variabel juga dianalisis melalui metode statistik. Dalam konteks desain penelitiannya, metode cross-sectional digunakan untuk menggambarkan hubungan dinamis antara faktor risiko dan dampaknya melalui pengamatan atau pengumpulan data pada titik waktu tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang akan diaplikasikan atau dipakai sebagai penelitian adalah semua karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya dengan jumlah karyawan divisi operasional kapal sebanyak 30 (tigapuluh) orang. Data karyawan tersebut merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan operasional kapal dan bertugas untuk menjamin kelancaran kegiatan operasional kapal baik dokumen kapal maupun teknis dan *nautis* kapal

2.Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampel Total atau Sensus. Menurut Husaini Usman (2003: 181) Teknik Sampel Total atau Sensus adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya. Penggunaan ini berlaku jika anggota populasi relative kecil. Cara menarik atau mengambil sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode sampling secara nonprobabilitas, yaitu diimplementasikan dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport atau anggota populasi tersebut menjadi sampel.

Jenis dan Metode Pengambilan Data

1. Jenis Data

Data primer merupakan jenis data yang digunakan di penelitian ini. Sudaryono (2017) mendefinisikan data primer sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari hal yang diteliti, dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada responden yaitu karyawan divisi opsional kapal dan HRD PT. Suntraco Intim Transport

2.Metode Pengambilan Data

Yakni suatu strategi maupun pendekatan yang digunakan peneliti supaya mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitiannya (Sudaryono,2017) menjadikan proses pengumpulan atau pengambilan data sebagai topik yang signifikan dalam penelitian. Wawancara dan kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data di penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam setiap penelitian, wajib instrumen-instrumen dalam penelitian harus dapat memenuhi syarat valid dan reliabel. Maka sebelum instrumen digunakan, perlu dilakukan validasi instrumen agar instrumen yang digunakan valid atau tepat mengukur apa yang harus diukur. Hasil output pengujian kuesioner terhadap uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel (X1)

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	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 Penulis (2022)

Tabel 2

Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel (X2)

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
X2.1	0.777	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 Penulis (2022)

Tabel 3

Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel (X3)

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	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 Penulis (2022)

Tabel 4

Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel (Y)

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	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 Penulis (2022)

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disarikan bahwa setiap pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi validitas Pelatihan , Pengembangan Karyawan, Kompetensi karyawan dan Produktivitas Karyawan telah terbukti benar. Rata-rata respons untuk setiap pertanyaan dihitung berdasarkan rata-rata respons dari masing-masing variabel, yang pada akhirnya melebihi rata-rata respons dari seluruh variabel, yaitu 0,196.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas dilaksanakan untuk memastikan keandalan instrumen umum yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas mengukur keyakinan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dapat diandalkan (reliabel) serta mampu memberikan data lapangan yang akurat. Untuk menilai validitas pernyataan, perangkat lunak statistik SPSS versi 23 digunakan, dan masing-masing variabel penelitian dikenai koefisien Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha mencapai 0,60, maka hasil pengujian dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai (Ghozali, 2007). Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	0.907	0.6	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X2)	0.917	0.6	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X3)	0.856	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.915	0.6	Reliabel

Sumber Data: Data diolah Penulis (2022)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.5 mengenai uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian yakni Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Kompetensi karyawan dan Produktivitas Karyawan nilainya > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	527	256		2.057	.050
Pelatihan Karyawan	331	129	.347	2.565	.016
Pengembangan Karyawan	264	121	.299	2.183	.038
Kompetensi Karyawan	338	121	.354	2.791	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Uji T

Pengujian masing-masing variabel secara parsial di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Karyawan (X1). Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 23, untuk variabel (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.565 > t tabel 2.042 dan nilai signifikannya adalah sebesar 0,016 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima , yakni variabel Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.

2. Variabel Pengembangan Karyawan (X2).

Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 23, untuk variabel Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.183 > t tabel 2.042 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0.038 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yakni variabel Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.

3. Variabel Kompetensi Karyawan (X3).

Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 23, untuk variabel Kompetensi Karyawan (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.183 > t tabel 2.042 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0.010 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yakni Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.

Uji F

Tabel 4.7 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	ig.
1 Regression	10.867		3.622	74.547	.000 ^b
Residual	1.263	6	.049		
Total	12.131	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan , Kompetensi Karyawan , Pengembangan Karyawan					

Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan output pengujian melalui SPSS 23 tentang hasil uji F, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F Hitung sebesar 74.547 > F tabel sebesar 2.53 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Karyawan, Kompetensi Karyawan, dan Pengembangan Karyawan berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.491	3.251

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Data diolah penulis (2022)

Diketahui nilai adjusted r – square adalah sebesar 0.491 yang menandakan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Karyawan, Kompetensi Karyawan, dan Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT.

Suntraco Intim Transport, Surabaya sebesar 49.1% sedangkan sisanya sebesar 50.9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar penelitian

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.Variabel Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.
- 2.Variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.
- 3.Variabel Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.
- 4.Variabel Pelatihan Karyawan, Kompetensi Karyawan, dan Pengembangan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport, Surabaya.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan 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 karyawannya terutama pada divisi operasional kapal.

2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan penambahan terhadap variabel penelitian dan jumlah responden yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- 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
- I Kristiawati, J Prastyorini, MFF Fachrudin, (2023). Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Increase Job Satisfaction in Employees PT Pelabuhan Indonesia III

Surabaya (Persero) Tanjung Perak Surabaya Branch. IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development

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).

Moehariono 2012,,"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi," (Jakarta: Rajawali Pers))