

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA
SELARAS DI Jl. T. MORAWA KOMPLEK SUZUYA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

FERI SANDRIA

1805160336

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2022



MATRIKS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapren Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 03 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FERI SANDRIA
NPM : 1805160336
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS DI JL. TANJUNG MORAWA KOMPLEK SUZUYA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Penguji I

Tim Penguji

Penguji II

Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FERI SANDRIA
N P M : 1805160336
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



Dr. JANUARI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Feri Sandria
N.P.M : 1805160336
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun SE.MM
Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang	6/6 ²²	
Bab 2	tambahkan teori pada setiap variabel	11/6 ²²	
Bab 3	kerangka konseptual	13/7 ²²	
Bab 4	- Pengolahan data disesuaikan - Narasi grafiknya. - Hubungan masing variabel.	22/22. /9	
Bab 5	- Kurva perbaikan - Kesimpulan & Saran.	28/22. /9	
Daftar Pustaka	- Mendelay - Sitasi dari 5 jurnal dr dosen kita	3/22. /10	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut.	4/22. /10	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun SE. MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Feri Sandria
NPM : 1805160336
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 25 Juli 2022

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

FERI SANDRIA

1805160336

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: ferisandria9913@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif dengan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan software SPSS v20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Artha Cipta Selaras. Ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ada pengaruh signifikan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras.

**Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Penempatan kerja, Prouktivitas kerja
Karyawan**

**THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING, AND JOB PLACEMENT
TO THE EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY OF
PT. ARTHA CIPTA SELARAS**

FERI SANDRIA

1805160336

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email: ferisandria9913@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to identify the effect of Education, Training and Job Placement to the employees work productivity of The PT. Artha Cipta Selaras . In this research, using a quantitative approach to the type of associative and primary data as the source of the data obtained from the interview, questioner and documented. And then analyzed by multiple regression analysis using SPSS v20. The results showed that education had a significant effect on the employees work productivity of PT. Artha Cipta Selaras, Training had a significant effect on the employees work productivity of PT. Artha Cipta Selaras and Job Placement had a significant effect on employees work productivity of PT. Artha Cipta Selaras.

Keywords: Education, Training, Job placement, Employee Work Productivity

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil`alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya dan tidak lupa shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS DI Jl. T. MORAWA KOMPLEK SUZUYA.” Selama melakukan penulisan skripsi ini, peneliti mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang berbagai pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Jan Maslan dan ibunda Zuriah yang saya cintai dan sayangi, yang telah membesarkan, mendidik, membiayai, memberikan dukungan, perhatian, dan do'a nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada Program Kesarjanaan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada ibu Assoc. Prof Dr. Siti Mujiatun SE., MM selaku dosen pembimbing saya yang selama ini dengan sabar dan keikhlasannya membimbing kami semua untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Kepada ibu Raihana Daulay selaku dosen PA kelas G manajemen pagi
10. Bapak Pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
11. Kepada kakanda Lislina Fitri, Lian Sari dan Ita Purnama, yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu dan dapat membahagikan kan kedua orang tua.
12. Kepada teman-teman seperjuangan kelas G manajemen pagi yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu

13. Seluruh sahabat taqwa yang saya cintai karena Allah yang sama-sama berjuang dijalan Allah semoga kita selalu dalam lindungan-Nya.

14. Kepada Utari, Dea, Arfan dan semua teman-teman yang selalu memberikan semangat dan doanya untuk saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu orang nya.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat dan berguna bagi kita semua, Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...
Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Medan, Juni 2022

Penulis

FERI SANDRIA
1805160336

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Khusus	5
E. Manfaat	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori	7
1. Produktivitas Kerja	7
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	7
b. Jenis – jenis Produktivitas Kerja	8
c. Tujuan Produktivitas Kerja	8
d. Faktor – faktor Produktivitas Kerja.....	9
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	10

2. Pendidikan Kerja.....	12
a. Pengertian Pendidikan.....	12
b. Jenis – jenis Pendidikan	13
c. Tujuan Pendidikan.....	14
d. Faktor – faktor Pendidikan.....	14
e. Indikator Pendidikan	15
3. Pelatihan Kerja.....	16
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
b. Jenis – jenis Pelatihan Kerja.....	17
c. Tujuan Pelatihan Kerja.....	18
d. Faktor – faktor Pelatihan Kerja	21
e. Indikator Pelatihan Kerja	23
4. Penempatan Kerja	24
a. Pengertian Penempatan Kerja	24
b. Jenis – jenis Penempatan Kerja.....	25
c. Tujuan Penempatan Kerja	26
d. Faktor – faktor Penempatan Kerja	26
e. Indikator Penempatan Kerja.....	29
B. Kerangka Konseptual.....	30
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	30
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	31
3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	32
4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	33

C. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel	35
1. Variabel Bebas Pendidikan (X1)	35
2. Variabel Bebas Pelatihan (X2).....	36
3. Variabel Bebas Penempatan Kerja (X3)	36
4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
1. Tempat Penelitian	37
2. Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
1. Wawancara.....	40
2. Studi Dokumentasi.....	40
3. Daftar Pertanyaan.....	40
F. Teknik Analisis Data	43
1. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas Data	43
b. Uji Multikolinieritas	44
c. Uji Heterokedastisitas	44
2. Regresi Linear Berganda.....	45

3. Penguji Hipotesis	45
a. Uji t (Uji Parsial)	45
b. Uji F (Uji Simultan).....	47
4. Koefisien Determinasi	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Data	54
2. Karakteristik Responden.....	55
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	55
b. Karakteristik Berdasarkan Usia.....	55
c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	56
d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
3. Deskripsi Hasil Penelitian	57
4. Analisis Data	60
a. Teknik Analisis Data	60
b. Metode Regresi Linier Berganda.....	65
c. Pengujian Hipotesis dengan Uji t	66
d. Koefisien Determinasi	68
B. Pembahasan	69
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	70
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	70
3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	71
4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap	

Produktivitas Kerja Secara Simultan.....	72
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
---------------------	----

B. Saran	73
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Pendidikan	35
Tabel 3.2. Indikator Pelatihan.....	36
Tabel 3.3. Indikator Penempatan kerja.....	36
Tabel 3.4. Indikator Produktivitas Kerja	37
Tabel 3.5. Waktu Penelitian	38
Tabel 3.6. Jumlah Populasi di PT Artha Cipta Selaras.....	39
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	41
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)	42
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)	43
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X3)	44
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	45
Tabel 3.12 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan	54
Tabel 4.2 Usia Karyawan	55

Tabel 4.3	Pendidikan Karyawan	55
Tabel 4.4	Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel Pendidikan (X1)	57
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X2).....	59
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Penempatan Kerja (X3).....	61
Tabel 4.8	Skor Angket untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.9	Multikolinieritas	70
Tabel 4.10	Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.11	Uji t	73
Tabel 4.12	ANOVA Pengujian Uji F	74
Tabel 4.13	Model Summary	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	31
Gambar 2.2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	31
Gambar 2.3.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	32
Gambar 2.4.	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	33
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis t	46
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F	47
Gambar 4.1	Histogram	68
Gambar 4.2	Normal P-P Plot of Regression.....	69
Gambar 4.3	Scatterplot.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi Pentingnya (Niranjan Banik, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, Charles Inyang, 2013). Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia.

Menurut (Suryani, Cahyono, & Utami, 2020)“Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan”.

Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif.(Wahyuningsih, 2018)

Dan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan pendidikan, pelatihan kerja dan penempatan kerja. Sasaran obyek penilaian produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Dengan demikian maka jelas bahwa pendidikan, pelatihan kerja dan penempatan kerja mempunyai peranan penting dalam produktivitas kerja karyawan.

Pendidikan merupakan sebuah usaha untuk menumbuh kembangkan potensi pada diri manusia atau yang lebih disebut SDM melalui kegiatan pembelajaran, yang mana tujuan dari pendidikan yaitu memanusiakan manusia seutuhnya.(Mulya & Lengkana, 2020) Jadi pendidikan merupakan kegiatan dinamis dalam kegiatan setiap individu yang mempengaruhi perkembangan fisiknya, mentalnya, emosinya, sosialnya dan efeknya. Dengan perkataan lain, pendidikan merupakan suatu kegiatan dinamis yang mempengaruhi seluruh aspek kepribadian dan kehidupan individu.

Selanjutnya pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.”

Menurut (Pakpahan, Edi, & Siswidiyanto, 2017) Pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.

Program pelatihan pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat berperan dalam organisasi.

Dan yang terakhir untuk untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai. Olehnya itu penempatan kerja harus betul-betul disesuaikan dengan kemampuan, skill, wawasan dari pegawai yang di tempatkan. Penempatan pegawai pada posisi tertentu dalam suatu organisasi harus didahului oleh pelaksanaan kegiatan analisis pekerjaan atau tugas uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa fenomena tentang produktivitas kerja pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras yaitu tidak tercapainya target bisnis yang diharapkan serta dikarenakan perusahaan kurang mengantisipasi dalam pengembangan skill karyawan dan

dalam pemilihan atau perekrutan karyawan baru, sehingga target produktivitas perusahaan tidak terpenuhi. Untuk fenomena pendidikan masih ada beberapa karyawan yang berpendidikan masih minim dan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Untuk pelatihan kerja beberapa karyawan masih belum memahami pelatihan kerja yang dilaksanakan dan pelatihan kerja belum dilaksanakan pada dan oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Penempatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras**

B. Identifikasi Masalah

1. Pendidikan yang minim membuat beberapa karyawan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.
2. Pelatihan kerja belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan pada PT. Artha Cipta Selaras
3. Penempatan kerja karyawan tanpa adanya seleksi terlebih dahulu
4. Produktivitas kerja belum maksimal dan target yang diinginkan belum tercapai dari tahun ke tahun.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan

4. Apakah pendidikan, pelatihan kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- 2.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

E. Manfaat

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Pengaruh Pendidikan, Pelatihan

Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Karyawan

a) Pengertian Produktivitas Karyawan

produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menembangakan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. (Siswadi, 2016)

(Istiqomah, 2020) Dalam mengukur produktivitas kerja yang dilakukan seorang karyawan akan dapat dilihat seberapa besar kontribusi yang didapatkannya dari pelaksanaan kerja yang dilakukan, sehingga dengan demikian pengukuran tersebut akan kelihatan dari hasil akhir pekerjaan yang diperoleh. Produktivitas kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, apabila semua potensi yang ada dapat diberdayakan secara maksimal.

Menurut (Yogi, 2022) Tanpa produktivitas dalam bekerja, seorang pekerja tidak dapat memenuhi kewajibannya yang ditunjukkan oleh norma atau bahkan melampaui prinsip karena niat dan inspirasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Produktivitas adalah rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Definisi lain menyatakan hal serupa yaitu rasio antara output dari pekerjaan dan input dari sumber daya yang dipakai dalam proses menciptakan kesejahteraan(Asmara, 2019)

b) Jenis – jenis Produktivitas Kerja

1) Produktivitas Parsial

Merupakan rasio keluaran terhadap salah satu faktor yang ada pada rasio masukan.

2) Produktivitas Total Faktor

Merupakan rasio pengeluaran bersih terhadap jumlah masukan faktor tenaga kerja dan faktor modal.

3) Produktivitas Multi Faktor

Merupakan rasio dari output terhadap lebih dari satu faktor input

c) Tujuan Produktivitas Kerja

1) Menentukan jenis rasio mana yang digunakan dan diantaranya banyak macam produktivitas nilai.

2) Melakukan penilaian efisiensi konversi sumber dayanya.

3) Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

4) Mengorganisasi tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan.

- 5) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 6) Menyediakan informasi bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.
- 7) Menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus atau Continuous Productivity Improvement.

d) Faktor – faktor Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Sutrisno (2009, hal.102) dalam (Prakoso, 2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu sebagai berikut :

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan Kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Menurut Moore dan Hendric dalam (Istiqomah, 2020) Untuk mengetahui kegiatan dari produktivitas kerja tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain :

1. Kondisi fisik dari pekerjaan
2. Tingkat otomatisasi yang digunakan
3. Kecakapan/keahlian pegawai
4. Motivasi serta upah dan tunjangan-tunjangan yang diberikan

e) **Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut (Eliani, 2021) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai. Menurut Sutrisno (2009, hal. 104) (Siswadi, 2016) indikator dari produktivitas adalah :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan berkaitan dengan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor.

Dalam human resources development, nilai-nilai kompetensi seorang karyawan/pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja actual dengan penekanan pada pengembangan skill, knowledge and ability yang secara signifikan akan

dapat memberikan standar pendalam sistem dan proses kerja yang diterapkan (Sunaryo, 2016)

Pendidikan dengan berbagai program nya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sunaryo, 2016).

(Nababan, Tawas, & Uhing, 2016) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh

(Ningrum, Sunuharyo, & Hakam, 2013) Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. (Pakpahan et al., 2017)

b. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut (Turere, 2013) pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1) Pendidikan umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang

diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2) Pendidikan kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan parpeserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

c. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

- 1) Produktivitas Kerja
- 2) Dengan pendidikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.
- 3) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
- 4) Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.
- 5) Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap karyawan.
- 6) Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
- 7) Konseptual.

d. Faktor – faktor Pendidikan

Proses terwujudnya pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor. Begitu pula dengan kesuksesan pendidikan itu sendiri. Menurut (Mukodi, n.d.)

setidaknya ada lima faktor yang membentuk, sekaligus mensukseskan pendidikan yakni :

- 1) Faktor tujuan
- 2) Faktor pendidik
- 3) Faktor anak didik
- 4) Faktor alat pendidikan dan
- 5) Faktor lingkungan.

Menurut Barnadib, 2013, hal. 35 dalam (Perdana, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah :

1. Adanya tujuan yang hendak dicapai
2. Adanya subjek manusia
3. Yang hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu
4. Yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan

faktor-faktor pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa

faktor-faktor pendidikan yaitu, faktor tujuan, pendidik, anak didik

(peserta), alat pendidik dan lingkungan.

e. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No.20 Tahun 2003 dalam (Perdana, 2019) indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan, adalah:

Pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

1. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar pendidikan
3. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Menurut (Wirawan, Wayan, & Jana, 2019) Menjelaskan indikator pendidikan meliputi:

- 1) Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan
- 2) Pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

3. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat

bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. (Lodjo, 2014)

Menurut Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*).

Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. (Marjaya & Pasaribu, 2019)

Program pelatihan pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. (Mujiatun, 2013)

(Tanjung, 2018) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Agusta & Sutanto, 2013)

Menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dari ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.(Irawati, 2018)

b. Jenis-jenis Pelatihan Kerja

a. Skill Training

Jenis pelatihan ini paling sering ditemukan dalam suatu organisasi. Program yang disajikan berasal dari hasil identifikasi kebutuhan organisasi bersangkutan. Begitu juga engan kriteria penilaian efektivitas pelatihan, disusun menurut sasaran yang hendak dicapai dari program tersebut.

b. Retraining

Pelatihan ulang bertujuan untuk memperkaya peserta pelatihan dengan berbagai keterampilan yang dibutuhkan mengikuti perubahan tuntutan kerja masa kini

c. Creativity Training

Pelatihan ini berangkat dari asumsi bahwa kreativitas itu sesuatu yang bisa dipelajari. Dengan catatan, setiap peserta diberikan kesempatan mengutarakan gagasannya sebebaskan mungkin, tetapi tetap berlandaskan pada penilaian rasional dan biaya yang dikeluarkan

d. Cross Functional Training

Pelatihan lintas bidang atau fungsional ini kerap dilakukan untuk karyawan yang akan mengemban tanggung jawab dan aktivitas kerja dalam bidang lain di luar pekerjaan utamanya

e. Team Training

Merupakan pelatihan tim yang ditunjukan bagi sekelompok individu. Mereka harus menyelesaikan suatu tugas bersama demi mencapai tujuan yang telah di sepakati dalam tim atau pelatihan tersebut

c. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut (Mashar, 2015) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, managerial skill karyawan yang semakin baik dengan adanya pelatihan.

2) Efisiensi

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi pemakaian mesin-mesin secara berlebihan. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya menarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Pelatihan, maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan kinerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan kinerja seseorang.

8) Konseptual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill-nya telah lebih baik.

9) Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Balas jasa (gaji, upah insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena kinerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen.

Tujuan utama program pelatihan menurut (Siswadi, 2016)

- 1) latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan
- 2) program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan

d. Faktor – faktor Pelatihan

Menurut Edi Sutrisno,2019 dalam (Daulay & Handayani, 2021) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

- 1) Peserta pelatihan
- 2) Instruktur/pelatih
- 3) Materi pelatihan
- 4) Lokasi pelatihan
- 5) Lingkungan pelatihan
- 6) Waktu pelatihan
- 7) Faktor lainnya.

(Haryati & Sibarani, 2020) juga menjelaskan beberapa faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Angkatan Kerja

Terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan.

Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.

2. Persaingan Global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan

teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

5. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.

e. Indikator Pelatihan

(Tanujaya, 2015) menyebutkan beberapa indikator pelatihan meliputi :

1) Kualitas materi pelatihan

Mutu dari baik buruknya materi yang dipergunakan oleh instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja

2) Kualitas metode pelatihan

Keefektifan suatu cara atau metode yang digunakan manajemen dalam penyampaian materi pelatihan

3) Kualitas instruktur pelatihan

Kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada

4) Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan

Mutu dan kelengkapan penunjang pelatihan yang mendukung peningkatan kerja karyawan

5) Kualitas peserta pelatihan

Kemampuan dari peserta pelatihan dalam menyerap dan menerima seluruh

program pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan

Menurut Melmambessy (Leatemia, 2018) indikator-indikator pelatihan antara lain :

1) Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.

2) Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3) Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan.

4. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan kerja

Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang - orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi.

Menurut (Sumanti, Rumawas, & Mukuan, 2018), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. (Muaja, Adolfina, & Dotulong, 2017)

Menurut (Runtuwene, Tewel, & Mintardjo, 2016) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

(Runtuwene, Joyce, & Dotulong, 2017) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Menurut (Muntu, Lengkong, & Kawet, 2017) Penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

b. Jenis-Jenis Penempatan

Karyawan yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan demi kelangsungan perusahaan. Manajer yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki karyawan yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau

pekerjaan. Menurut (Nadya, 2019) jenis-jenis penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Promosi Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.
- 2) Transfer dan demosi Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.
- 3) Programs Job-posting Program memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job- posting adalah untuk memberi dorongan bagi karyawan yang sedang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

c. Tujuan Penempatan

Tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan

cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. (Rafii & Andri, 2015)

Menurut Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh (Sinaga, 2015) bahwa maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Kecakapan, dan
3. Keahlian.

d. Faktor – faktor Penempatan

Menurut (Syalimono & Syaiful, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai yaitu :

- 1) Pertumbuhan organisasi
- 2) Reorganisasi
- 3) Kecenderungan ekonomi umum
- 4) Atrisi

Sedangkan menurut (Arif, 2018) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Faktor Prestasi Akademis

Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan

tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki

4) Faktor Sikap

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri

5) Faktor Status Perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan

hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan diluar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal; dan

6) Faktor Usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda

e. Indikator Penempatan

Menurut (Haryati & Hajar, 2016) adapun indikator yang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan adalah :

1. Pendidikan Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi :
 - a) Pendidikan yang seharusnya yaitu pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - b) Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan kerja
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar

yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa, membuat keputusan.
- b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik, dan lain-lain.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

Menurut (Laima, Lengkong, & Sendow, 2019) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu:

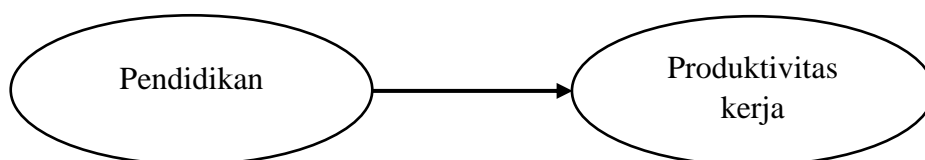
- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan Kerja
- 3) Keterampilan Kerja dan
- 4) Pengalaman Kerja

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari

Dari Penelitian yang dilakukan oleh (Prajitiasari, 2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung”. Membuktikan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan kemampuan produktivitas kerja karyawan.



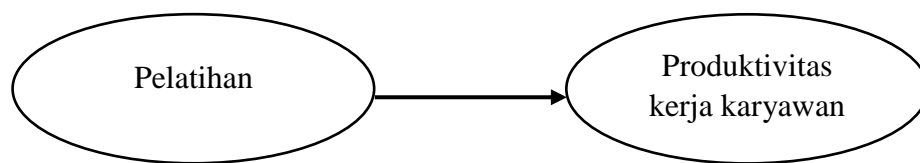
Gambar 2.1 Pengaruh pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi

penyelesaian masalah yang ada Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Dari Penelitian yang dilakukan oleh (Gumiliar, 2018) dkk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya”. Membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan kemampuan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

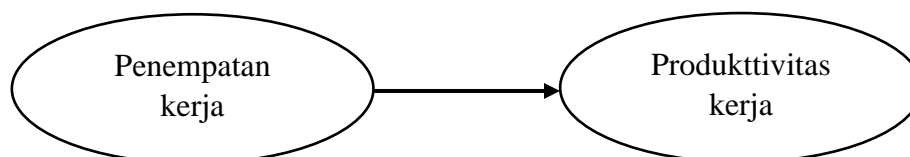
3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penempatan karyawan adalah proses penempatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memperhatikan kualitas tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan tempat yang akan ditempatkan oleh karyawan tersebut.(Prabowo, Lenkgong, & Dotulong, 2016). penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut.

Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi

kinerja dari karyawan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi.

Dari Penelitian yang dilakukan oleh (Muaja et al., 2017) dkk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”. Membuktikan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan kemampuan produktivitas kerja karyawan.

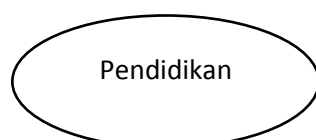


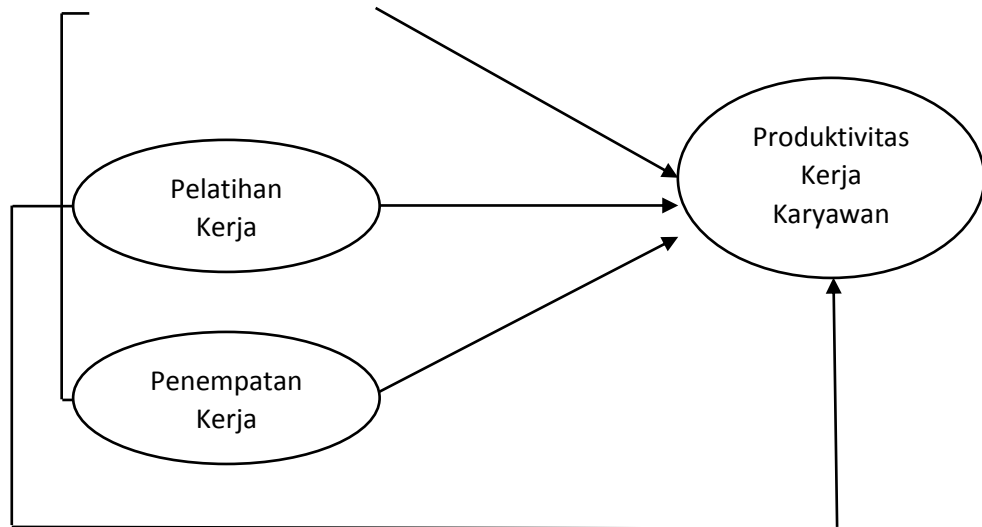
Gambar 2.3 Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penulis melihat dari penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan oleh (Prajitiasari, 2012) dkk menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja memiliki pengaruh secara bersama – sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja pada produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut.





Gambar 2.4 Pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras
2. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras
3. Ada pengaruh Penempatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras
4. Ada pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel Bebas Pendidikan (X1)

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Tabel 3.1.
Indikator Pendidikan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Formal	8
2	Informal	-

Sumber: (Wirawan et al., 2019)

2. Variabel Bebas Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Tabel 3.2.
Indikator Pelatihan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	kualitas materi pelatihan	2
2	Kualitas metode pelatihan	2
3	Kualitas instruktur pelatihan	2
4	Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan	2
5	Kualitas peserta pelatihan	2

Sumber:(Tanujaya, 2015)

3. Variable Bebas Penempatan Kerja (X3)

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannyadikerjakannya.

Tabel 3.3.
Indikator Penempatan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pendidikan	2
2	Pengetahuan Kerja	2
3	Ketrampilan Kerja	2
4	Pengalaman Kerja	2

Sumber : (Laima et al., 2019)

4. Variable Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja merupakan tahapan usaha bagi pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menjadikannya lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan dalam sebuah pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 3.4.
Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kemampuan	2
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	2
3	Semangat kerja	2
4	Pengembangan diri	2

Bagian Teknik	15 Orang
Bagian Gudang	4 Orang
Estimator	3 Orang
Arsitek	2 Orang
Security	4 Orang
Jumlah Pegawai	40 Orang

Sumber Data : Bagian Administrasi PT. Artha Cipta Selaras

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Artha Cipta Selaras yang berjumlah 40.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 203)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018 hal 76).

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019, hal 248)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai

probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed $< \alpha$ 0,05).

2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negativ dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $> \alpha$ 0,05).

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai .sig	Keputusan
X1.1	.772	0.2573	.000	Valid
X1.2	.395	0.2573	.012	Valid
X1.3	.409	0.2573	.009	Valid
X1.4	.670	0.2573	.000	Valid
X1.5	.781	0.2573	.000	Valid
X1.6	.751	0.2573	.000	Valid
X1.7	.728	0.2573	.000	Valid
X1.8	.646	0.2573	.000	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Diketahui bahwa jumlah sampel terdapat 40 dan di distribusikan ke 5% atau 0.05 menjadi 0.2573. Berdasarkan tabel 3.8 tabel hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan

0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Pendidikan (X1) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai .sic	Keputusan
X2.1	.7390	0.2573	.000	Valid
X2.2	.8230	0.2573	.000	Valid
X2.3	.6620	0.2573	.000	Valid
X2.4	.7510	0.2573	.000	Valid
X2.5	.8110	0.2573	.000	Valid
X2.6	.7910	0.2573	.000	Valid
X2.7	.6890	0.2573	.000	Valid
X2.8	.7290	0.2573	.000	Valid
X2.9	.7290	0.2573	.000	Valid
X2.10	.6030	0.2573	.000	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Diketahui bahwa jumlah sampel terdapat 40 dan di distribusikan ke 5% atau 0.05 menjadi 0.2573. Berdasarkan tabel 3.9 tabel hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan

0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Pelatihan (X2) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.10
Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X3)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai .sic	Keputusan
X3.1	0.7330	0.2573	.000	Valid
X3.2	0.8710	0.2573	.000	Valid
X3.3	0.7220	0.2573	.000	Valid
X3.4	0.7400	0.2573	.000	Valid
X3.5	0.8200	0.2573	.000	Valid
X3.6	0.7800	0.2573	.000	Valid
X3.7	0.6610	0.2573	.000	Valid
X3.8	0.7500	0.2573	.000	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Diketahui bahwa jumlah sampel terdapat 40 dan di distribusikan ke 5% atau 0.05 menjadi 0.2573. Berdasarkan tabel 3.10 tabel hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Penempatan kerja (X3) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.11
Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai .sic	Keputusan
Y1	.7940	0.2573	.000	Valid
Y2	.8160	0.2573	.000	Valid
Y3	.7060	0.2573	.000	Valid
Y4	.6870	0.2573	.000	Valid
Y5	.7830	0.2573	.000	Valid
Y6	.8020	0.2573	.000	Valid
Y7	.6610	0.2573	.000	Valid
Y8	.6690	0.2573	.000	Valid
Y9	.7940	0.2573	.000	Valid
Y10	.5790	0.2573	.000	Valid
Y11	0.2760	0.2573	.085	Valid
Y12	0.2980	0.2753	.062	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Diketahui bahwa jumlah sampel terdapat 40 dan di distribusikan ke 5% atau 0.05 menjadi 0.2573. Berdasarkan tabel 3.11 tabel hasil uji validitas yang

dilakukan pada SPSS bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Produktivitas kerja karyawan (Y) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pernyataan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018 hal 78). Jika variable penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Rumus statis untuk pengujian reabilitas :

$$r^2 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Ghozali, 2011)

Keterangan :

r^2 = Reliabilitas Instrumen (*Cronbach Alpha*)

k^2 = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Dimana kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Selanjutnya item instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentan variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut diaggap reliabel. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.12
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Pendidikan	.795	Reliabel
Pelatihan	.903	Reliabel
Penempatan kerja	.894	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan	.876	Reliabel

Sumber : Data Penelitian

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument manajemen perusahaan tentang pendidikan (variabel X1) sebesar 0,795 (reliabel), pelatihan variabel X2) sebesar 0,903 (reliabel), penempatan kerja (variabel X3) sebesar 0,894 (reliabel), produktivitas kerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,876 (reliabel).

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 211)

Dimana :

- Y : Produktivitas kerja
- a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$
- X_1 : Pendidikan
- X_2 : Pelatihan Kerja
- X_3 : Penempatan Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

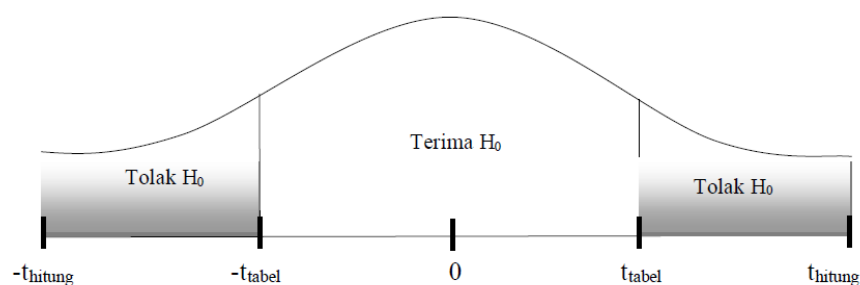
Dimana :

T : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- 2) Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

Dimana:

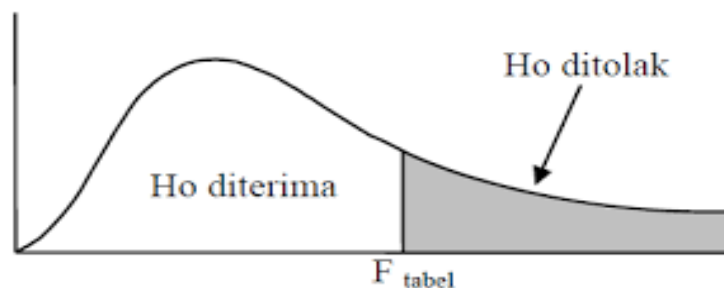
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

- 1) Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- 2) Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2019 hal 277)

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100 % : Persentase KontribusiZ

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Artha Cipta Selaras. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel (X1), 10 pernyataan untuk variabel (X2), 8 pernyataan untuk variabel (X3) dan 12 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X1) adalah Pendidikan, yang menjadi variabel (X2) yang menjadi variabel (X3) adalah Penempatan Kerja dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

2) Karakteristik Responden

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Karyawan
Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	32	80,0	80,0	80,0
Valid Wanita	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam hal ini karyawan PT. Artha Cipta Selaras adalah yang berjenis kelamin Pria adalah sebanyak 80% dan Wanita adalah sebanyak 20%. Dari data diatas diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin pria lebih aktif dan lebih produktif dari karyawan yang berjenis kelamin wanita.

b. Karakteristik berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 30	9	22,5	22,5	22,5
31 – 40	25	62,5	62,5	85,0
41+	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia 20 – 30 tahun sebanyak 22,5% , usia 31 - 40 tahun sebanyak 62,5% dan usia 41+ tahun sebanyak 15%. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang berusia 41+ tahun.

c. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Karyawan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma III	6	15,0	15,0	15,0
Valid SMA	22	55,0	55,0	70,0
Strata 1	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan D3 sebanyak 15%, pendidikan SMA sebanyak 55% dan pendidikan S1 sebanyak 30%. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang berpendidikan SMA

d. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4
Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang 5 tahun	7	17,5	17,5	17,5
Valid 5-10 tahun	28	70,0	70,0	87,5
11-20 tahun	5	12,5	12,5	100,0
21-30 tahun	0	0	0	100,0
Total	40	100,0	100,0	100,0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan kurang 5 tahun sebanyak 17,5%, 5-10 tahun sebanyak 70% ,11-20 tahun sebanyak 12,5% dan 21 sampe 30 tahun sebanyak 0%. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang lama bekerja dari 5-10 tahun

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Penempatan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompetensi pada PT. Artha Cipta Selaras.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Pendidikan (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	52,5	15	37,5	4	10	0	0	0	0	40	100
2	24	60	12	30	4	10	0	0	0	0	40	100
3	23	57,5	15	37,5	2	5	0	0	0	0	40	100
4	8	20	22	55	10	25	0	0	0	0	40	100
5	6	15	24	60	10	25	0	0	0	0	40	100
6	6	15	30	75	4	10	0	0	0	0	40	100
7	12	30	23	57,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
8	16	40	22	55	2	5	0	0	0	0	40	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari Jawaban pertama mengenai pendidikan yang saya peroleh berguna bagi pekerjaan saya saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (37,7%) yang menjawab kurang setuju (10%).
- 2) Dari Jawaban kedua perusahaan melakukan seleksi dari pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (60%), yang menjawab setuju sebesar (30%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 3) Dari Jawaban ketiga perusahaan menempatkan karyawan sesuai pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (57,5%), yang menjawab setuju sebesar (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (5%).
- 4) Dari Jawaban keempat mengenai saya sering melakukan kesalahan saat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (20%), yang menjawab setuju sebesar (55%), yang menjawab kurang setuju sebesar (25%).
- 5) Dari Jawaban kelima mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (60%), yang menjawab kurang setuju sebesar (25%).
- 6) Dari Jawaban keenam mengenai saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (75%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).

- 7) Dari Jawaban ketujuh mengenai saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (30%), yang menjawab setuju sebesar (57,5%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (12,5%)
- 8) Dari Jawaban kedelapan mengenai dalam mengerjakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (40%), yang menjawab setuju sebesar (55%), yang menjawab kurang setuju sebesar (5%).

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15	30	75	4	10	0	0	0	0	40	100
2	25	62,5	11	27,5	4	10	0	0	0	0	40	100
3	8	20	22	55	10	25	0	0	0	0	40	100
4	10	25	18	45	12	30	0	0	0	0	40	100
5	21	52,5	15	37,5	4	10	0	0	0	0	40	100
6	6	15	30	75	4	10	0	0	0	0	40	100
7	16	40	22	55	2	5	0	0	0	0	40	100
8	12	30	23	57,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
9	3	7,5	17	42,5	20	50	0	0	0	0	40	100
10	1	2,5	15	37,5	24	60	0	0	0	0	40	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari Jawaban pertama mengenai perusahaan menggunakan materi pelatihan yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (75%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (10%)
- 2) Dari Jawaban kedua mengenai materi pelatihan yang diberikan perusahaan sudah terpenuhi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (62,5%), yang menjawab setuju sebesar (27,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 3) Dari Jawaban ketiga mengenai perusahaan menggunakan metode pelatihan yang efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (20%), yang menjawab setuju sebesar (55%), yang menjawab kurang setuju sebesar (25%).
- 4) Dari Jawaban keempat mengenai metode pelatihan yang digunakan tidak berubah dari tahun ke tahun, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (25%), yang menjawab setuju sebesar (45%), yang menjawab kurang setuju sebesar (30%).
- 5) Dari Jawaban kelima mengenai penyampain intruksi mudah dipahami, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,5%), yang menjawab setuju sebesar (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 6) Dari Jawaban keenam mengenai memberikan intruksi yang secara langsung, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (75%), yang menjawab kurang

- setuju sebesar (10%).
- 7) Dari Jawaban ketujuh mengenai kelengkapan fasilitas pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (40%), yang menjawab setuju sebesar (55%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (5%).
- 8) Dari Jawaban kedelapan mengenai menggunakan fasilitas yang berkualitas, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (30%), yang menjawab setuju sebesar (57,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (12,5%).
- 9) Dari Jawaban kesembilan mengenai peserta pelatihan sangat disiplin, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (7,5%), yang menjawab setuju sebesar (42,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (60%).
- 10) Dari Jawaban kesepuluh mengenai melakukan pelatihan dengan baik dan benar, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (2,5%), yang menjawab setuju sebesar (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (60%).

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Penempatan Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15	30	75	4	10	0	0	0	0	40	100
2	25	62,5	11	27,5	4	10	0	0	0	0	40	100

3	8	20	22	55	10	25	0	0	0	0	40	100
4	10	25	18	45	12	30	0	0	0	0	40	100
5	21	52,5	15	37,5	4	10	0	0	0	0	40	100
6	6	15	24	60	10	25	0	0	0	0	40	100
7	16	40	22	55	2	5	0	0	0	0	40	100
8	12	30	23	57,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari Jawaban pertama mengenai saya ditempatkan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (75%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (10%)
- 2) Dari Jawaban kedua mengenai penempatan kerja karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (62,5%), yang menjawab setuju sebesar (27,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 3) Dari Jawaban ketiga mengenai hasil kerja saya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (20%), yang menjawab setuju sebesar (55%), yang menjawab kurang setuju sebesar (25%).
- 4) Dari Jawaban keempat mengenai pekerjaan yang penempatan kerja karyawan sesuai dengan setifikat yang dimiliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (25%), yang menjawab setuju sebesar (45%), yang menjawab kurang setuju sebesar (30%).

- 5) Dari Jawaban kelima mengenai saya ditempatkan diperusahaan sesuai keterampilan kerja yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,5%), yang menjawab setuju sebesar (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 6) Dari Jawaban keenam mengenai saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (60%), yang menjawab kurang setuju sebesar (25%).
- 7) Dari Jawaban ketujuh mengenai pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju sebesar (54,5%).
- 8) Dari Jawaban kedelapan mengenai penempatan kerja karyawan sesuai dengan jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (36,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar (13,6%).
- 9) Dari Jawaban kesembilan mengenai hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,6%).
- 10) Dari Jawaban kesepuluh mengenai saya selalu menekankan pada mutu pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,3%).

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Alternatif Jawaban

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15	30	75	4	10	0	0	0	0	40	100
2	25	62,5	11	27,5	4	10	0	0	0	0	40	100
3	8	20	22	55	10	25	0	0	0	0	40	100
4	10	25	18	45	12	30	0	0	0	0	40	100
5	21	52,5	15	37,5	4	10	0	0	0	0	40	100
6	6	15	24	60	10	25	0	0	0	0	40	100
7	16	40	22	55	2	5	0	0	0	0	40	100
8	12	30	23	57,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
9	6	15	30	75	4	10	0	0	0	0	40	100
10	1	2,5	15	37,5	24	60	0	0	0	0	40	100
11	18	45	21	52,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
12	0	0	0	0	13	32,5	19	47,5	8	20	40	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari Jawaban pertama mengenai saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (75%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (10%)

- 2) Dari Jawaban kedua mengenai tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (62,5%), yang menjawab setuju sebesar (27,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 3) Dari Jawaban ketiga mengenai pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (20%), yang menjawab setuju sebesar (55%), yang menjawab kurang setuju sebesar (25%).
- 4) Dari Jawaban keempat mengenai target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (25%), yang menjawab setuju sebesar (45%), yang menjawab kurang setuju sebesar (30%).
- 5) Dari Jawaban kelima mengenai saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,5%), yang menjawab setuju sebesar (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 6) Dari Jawaban keenam mengenai terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (60%), yang menjawab kurang setuju sebesar (25%).
- 7) Dari Jawaban ketujuh mengenai pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (40%), yang menjawab setuju sebesar (55%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (5%).

- 8) Dari Jawaban kedelapan mengenai perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (30%), yang menjawab setuju sebesar (57,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (12,5%).
- 9) Dari Jawaban kesembilan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju sebesar (75%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10%).
- 10) Dari Jawaban kesepuluh mengenai hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (2,5%), yang menjawab setuju sebesar (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (60%).
- 11) Dari Jawaban kesepuluh mengenai saya bekerja dengan waktu yang efisien, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45%), yang menjawab setuju sebesar (52,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,5%).
- 12) Dari Jawaban kesepuluh mengenai saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar (32,5%), yang menjawab tidak setuju sebesar (47,5%), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (20%).

4. Analisis Data

a. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

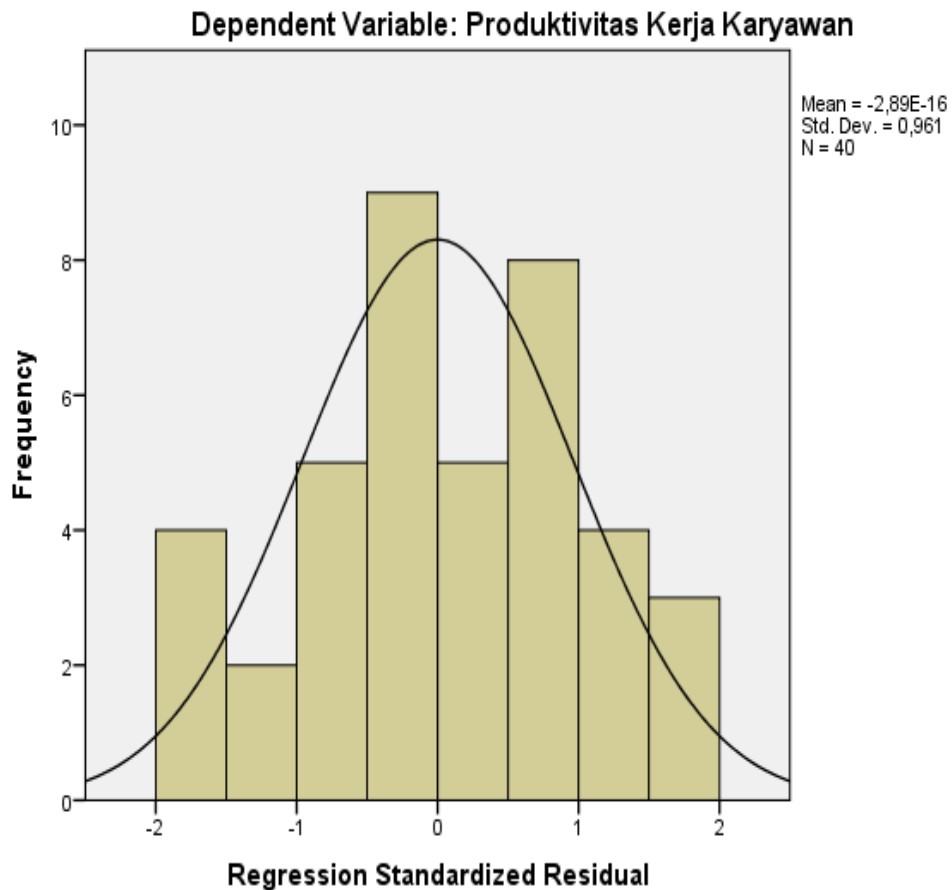
1) Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots

Gambar 4.1
Gambar Histogram

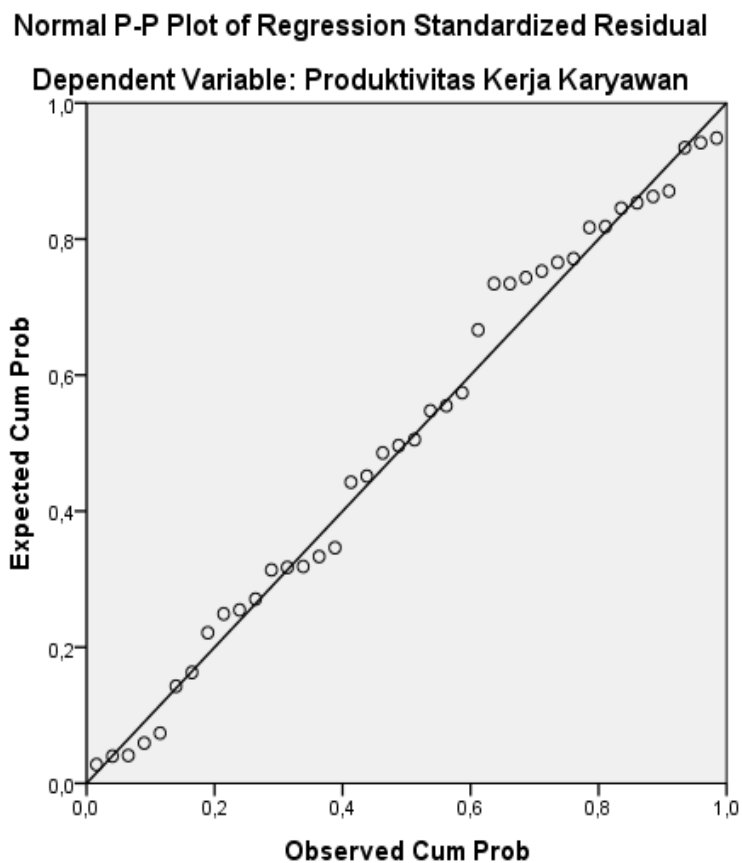
Histogram



Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Normal P-P Plot of Regression



Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal probability plot di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian

multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.9
Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	2,834	1,965		1,442	,158			
pendidikan 1 (X1)	,381	,142	,246	2,688	,011	,153	6,518	
Pelatihan (X2)	,783	,096	,745	8,137	,000	,153	6,518	

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Pada tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

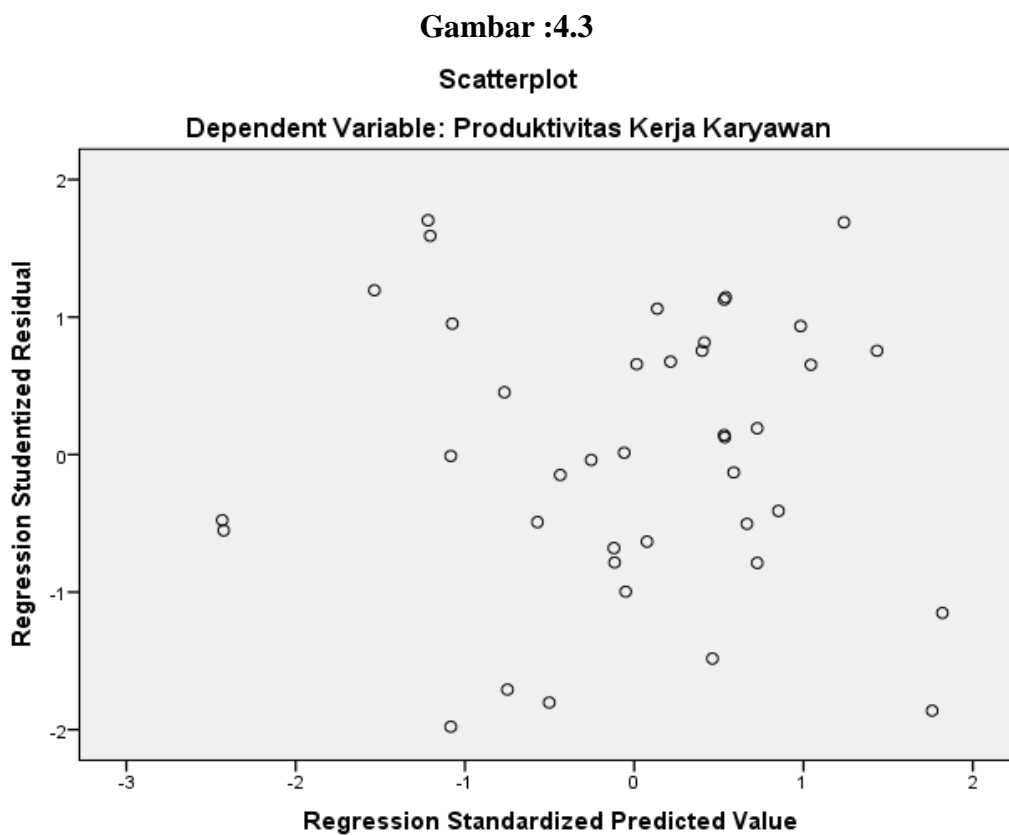
- 1) Kompetensi (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,153 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 6,518 lebih kecil dari 10.
- 2) Penempatan Kerja (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,153 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 6,518 lebih kecil dari 10.

Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan penempatan kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi

heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Metode Regresi Linier Berganda

Untuk melihat hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,310	1,864		1,776	,084
1 Pendidikan	,296	,138	,191	2,135	,040
1 Pelatihan	,338	,209	,322	1,621	,114
1 Penempatan	,610	,258	,481	2,367	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Berdasarkan table 4.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,310 + 0,296 X_1 + 0,338 X_2 + 0,610 X_3 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,310 apabila variabel pendidikan (X₁), pelatihan (X₂) dan penempatan kerja (X₃) dianggap nol, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 3,310.
- 2) Nilai koefisien pendidikan (X₁) sebesar 0,296 menyatakan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 29,6 %.
- 3) Nilai koefisien pelatihan (X₂) sebesar 0,338 menyatakan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 33,8 %.
- 4) Nilai koefisien penempatan kerja (X₂) sebesar 0,610 menyatakan bahwa apabila tingkat penempatan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%,

maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 61%.

c. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

1) Parsial Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :

Tabel 4.11
uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,310	1,864		1,776	,084
1 Pendidikan	,296	,138	,191	2,135	,040
1 Pelatihan	,338	,209	,322	1,621	,114
1 Penempatan	,610	,258	,481	2,367	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

a) Pengujian Hipotesis Pertama dengan Uji t (H1)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,135 > t$ tabel $1,687$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.

b) Pengujian Hipotesis Kedua dengan Uji t (H2)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,114 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,621 < t$ tabel $1,687$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.

c) Pengujian Hipotesis Pertama dengan Uji t (H3)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,367 > t$ tabel 1,687, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

2) Parsial Uji F

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
ANOVA Pengujian Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920,471	3	306,824	279,606	,000 ^b
	Residual	39,504	36	1,097		
	Total	959,975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Pendidikan, Pelatihan

Sumber : Data kuesioner yang diolah spss versi 20

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai Fhitung sebesar 279,606 dengan nilai signifikan 0,000 pada Ftabel dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai Ftabel sebesar 3,245, maka diperoleh Fhitung $279,606 > Ftabel$ 3,245 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), pelatihan (X2) dan penempatan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Artha Cipta Selaras

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Tabel 4.13
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 ^a	,959	,955	1,04754

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pendidikan, Pelatihan

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai R Square sebesar 0,955 yang berarti bahwa pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 95,5%.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,344, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kompetensi dan penempatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,959 \times 100 \%$$

$$D = 95,9\%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sebesar 95,9% dipengaruhi oleh kompetensi dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya 4,1% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

misalnya upah, motivasi dan variabel lainnya. Pada Tabel 4.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan penempatan kerja (X3) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,959 atau 95,9% dengan tingkat hubungan sangat kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Nilai t hitung untuk variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 2,135 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,687. Dengan demikian $2,135 > 1,687$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sinulingga, 2014), (Setihada, 2014), dan

(Mapparenta, 2011). Namun ada beberapa peneliti yang tidak sejalan atau tidak ada nya pengaruh antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu menurut (Dotulong dkk., 2016), (Sasana, 2013), dan (Wahono dkk., 2014).

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 1,621 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,687. Dengan demikian $1,621 < 1,687$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya berpengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sibarani, 2015), (Komarudin, 2018), (Cholis, 2013), (Siswadi, 2016) dan (Safitri, 2017). Namun ada beberapa peneliti yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut (Khadafi, 2016) dan (Jiwa dkk., 2018).

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 2,367 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,687. Dengan demikian $2,367 < 1,687$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sibarani, 2015), (Komarudin, 2018), (Cholis, 2013), (Siswadi, 2016) dan (Safitri, 2017). Namun ada beberapa peneliti yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut (Khadafi, 2016) dan (Jiwa dkk., 2018).

4. Pengaruh pendidikan, pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Nilai F hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 279,606 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 3,245. Dengan demikian $279,606 > 3,245$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh pendidikan, pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara pendidikan, pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rapareni, 2013), (Utomo, 2018) dan (Hakimah, 2014).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta literatur pada bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Artha Cipta Selaras

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pendidikan (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel PenempatanKerja (X3) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pendidikan (X1), variabel pelatihan kerja (X2) dan penempatan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai responden pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penulis mengajukan beberapa saran, antara lain :

1. Pendidikan sebaiknya lebih di tingkatkan lagi khususnya bagi karyawan yang masih berpendidikan D3 sebaiknya lebih ditingkatkan lagi ke jenjang yg lebih tinggi agar karyawan mempunyai wawasan dan ilmu yang lebih banyak dan lebih dalam untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Sebaiknya para karyawan diberikan pelatihan yang berhubungan dengan bagian/divisi nya dan memberikan pelatihan tambahan untuk bisa mengatasi masalah jika dalam divisi lain memerlukan bantuan. karyawan seharusnya diberikan pelatihan kerja paling sedikit 1 atau 3 bulan sekali secara rutin agar karyawan tersebut semakin mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Produktivitas kerja diharapkan lebih ditingkatkan dan dipertahankan serta berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar kedepannya lebih baik lagi.
4. Kepada peneliti berikutnya diharapkan agar melakukan penelitian dengan mencari variabel lain di samping variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras mengenai faktor-faktor penghambat atau variabel yang dapat memiliki kualitas dalam menilai produktivitas kerja karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pengalaman kerja dan variabel lainnya karena

variabel tersebut sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3), 9.
- Arif, M. (2018). Analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada hotel oase. *Jurnal Al-Hikmah*, 15(1), 39–59.
- Asmara, H. (2019). *Pengaruh Upah , Pengalaman Kerja, dan Pendidikan terhadap produktivitas Kerja*.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Eliani, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang edan*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penebit Universtas Diponogoro.
- Gumiliar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63.
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt . Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 05(1), 7–13.
- Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(02), 32–58. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.37>
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil. *Jibeka*, 12(1), 74–82.
- Istiqomah, N. K. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Latihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 184–191.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Talaud. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3728–3737.
- Leatemala, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Lodjo, F. S. (2014). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 7(2), 107–115.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mashar, W. (2015). *Pengaruh pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*.
- Muaja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2211–2220.
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1689–1699.
- Mukodi. (n.d.). *Tela'ah Filosofi Arti Pendidikan Dan Faktor - Faktor Pendidikan Dalam Ilmu Pendidikan*.
- Mulya, G., & Lengkana, A. S. (2020). Pengaruh Kepercayaan Diri, Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Jasmani. *Pendidikan Kepeleatihan Olahraga*, 12(2), 41–47.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P. K., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4235–4245.
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 751–759. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14417>
- Nadya, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Jasa Raharja (persero) Cabang Medan*. 88.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Niranjan Banik, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, Charles Inyang, H. B.

(2013). *No Title Стационарная медицинская помощь (основы организации)*. (3), 1–11. <https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>

Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121.

Perdana, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Di Medan*.

Prabowo, B. P. S., Lenkgong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2016). P. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 738–751.

Prajitiasari, E. D. (2012). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Inonesia (Persero) Cabang Tulungagung. *Media Mahardika*, 10(2).

Prakoso, M. B. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkrbunan Nusantara III (Persero) Medan*.

Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(1), 1–12.

Runtunuwu, H. J., Joyce, L., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>

Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.

Sinaga, A. A. . (2015). Pengaruh Penempatan Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 1(2), 17–28.

Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. . (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado.

Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1), 1–7.

Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 88–00.

Suryani, & Hendrayani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, D. U. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. Retrieved from <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>

Syalimono, S., & Syaiful, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Tanjung, E. dan H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Coronet Crown. *AGORA*, 3(1), 1–7.

Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*, 1(3), 10–19. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Edisi 57*, 91–96.

Wirawan, K. E., Wayan, B., & Jana, S. G. P. A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.

Yogi. (2022). Analisis Dampak Dari Tingkat Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt . Bprs Amanah Bangsa Kc Kisaran. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 2(2), 1–14.

<https://pelayananpublik.id/2020/05/19/pengertian-produktivitas-tujuan-hingga-faktor-yang-mempengaruhinya/>

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
PT. Artha Cipta Selaras
Di – Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Feri Sandria

NPM : 1805160336

Adalah ahasiswa S-1 Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu aktivitas atau ketenangan Bapak/Ibu. Penelitian ini digunakan hanya untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya.

Atas kesedian Bapak/Ibu dalam mengisi Kuesioner ini saya ucapkan terima kasih

PROFIL RESPONDEN

Nomor responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin : Pria Wanita

Usia : _____ Tahun

Status perkawinan : Belum Menikah Menikah

Pendidikan terakhir : SMA
 Diploma III (D-III)
 Strata 1 (S-1)

Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat anda

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda

Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut

Pernyataan	Poin
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	Pernyataan					
	PENDIDIKAN	SS	S	KR	TS	STS
	Formal					
1	Pendidikan yang saya peroleh berguna bagi pekerjaan saya saat ini					
2	Perusahaan melakukan seleksi dari pendidikan					
3	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai pendidikan					
4	Saya sering melakukan kesalahan saat bekerja					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
6	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
7	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					
8	Saya jarang melakukan kesalahan					

No	Pernyataan					
	PELATIHAN	SS	S	KR	TS	STS
	Kualitas materi pelatihan					
1	Perusahaan menggunakan materi pelatihan yang baik					
2	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan sudah terpenuhi					
	Kualitas metode pelatihan					

1	Perusahaan menggunakan metode pelatihan yang efektif dan efisien					
2	Metode pelatihan yang digunakan tidak berubah dari tahun ke tahun					
	Kualitas instruktur pelatihan					
1	Penyampain intruksi mudah dipahami					
2	Memberikan intruksi yang secara langsung					
	Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan					
1	Kelengkapan fasiliias pelatihan					
2	Menggunakan fasilitas yang berkualitas					
	Kualitas peserta pelatihan					
1	Peserta pelatihan sangat disiplin					
2	Melakukan pelatihan dengan baik dan benar					

No	Pernyataan					
	PENEMPATAN KERJA	SS	S	KR	TS	STS
	Pendidikan					
1	Saya ditempatkan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2	Penempatan kerja karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan					
	Pengetahuan kerja					
1	Saya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
2	Penempatan kerja karyawan sesuai dengan setifikat yang dimiliki					
	Keterampilan kerja					
1	Saya ditempatkan diperusahaan sesuai keterampilan kerja yang saya miliki					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
	Pengalaman kerja					
1	Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan					
2	Penempatan kerja karyawan sesuai dengan jabatan					

No	Pernyataan					
	Produktivitas Kerja Karyawan	SS	S	KR	TS	STS
	Kemampuan					
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
	Meningkatkan hasil yang dicapai					
1	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
	Semangat kerja					
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
2	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
	Pengembangan diri					
1	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja					
2	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai perusahaan					
	Mutu					
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
2	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
	Efisiensi					
1	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					
2	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2. Data Variabel Penelitian

No	Pendidikan (X1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	4	5	5	3	3	3	5	5
2	5	4	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	4
6	4	5	4	5	3	4	4	4
7	3	3	4	3	3	3	3	3
8	4	4	3	5	4	4	4	4
9	4	5	4	3	3	3	4	5
10	5	4	5	4	4	4	4	5
11	5	3	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5
13	4	5	4	3	3	4	4	4
14	4	3	5	3	3	4	4	4
15	5	5	4	4	4	5	5	5
16	4	5	5	5	4	4	4	4
17	3	4	4	3	3	3	3	3
18	5	5	4	4	4	4	5	5
19	4	5	5	4	4	4	5	4
20	5	5	5	4	4	4	5	4
21	3	4	4	3	3	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	4	4	4	5
25	4	4	5	3	3	4	3	4
26	5	4	4	4	4	4	4	5
27	5	4	5	4	4	4	5	5
28	5	5	5	4	4	4	4	5
29	4	5	4	3	4	4	3	4
30	5	3	3	4	4	4	4	5
31	5	5	5	4	4	4	5	4
32	5	5	5	4	4	4	4	4
33	4	5	5	4	4	4	4	5
34	5	5	4	4	4	4	4	4
35	3	5	5	4	4	4	3	4
36	5	4	5	5	5	5	4	5
37	5	5	4	4	4	4	4	4
38	4	5	5	3	4	4	4	4

39	5	5	5	4	5	4	4	4
40	5	5	5	4	5	4	4	4

No	Pelatihan (X2)									
	X2.1	X2.1	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3
2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3
6	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2
9	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3
10	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
14	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
15	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
16	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3
19	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4
20	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3
21	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
23	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
25	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
26	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3
27	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
28	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
29	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3
30	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3
31	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2
32	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3
33	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3
34	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3
35	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
36	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
37	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3
38	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4

40	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

No	Penempatan kerja X3							
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
1	3	4	3	4	4	3	5	5
2	4	5	4	5	5	4	4	5
3	4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	3	4	4
6	4	4	5	3	4	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	5	5	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	4	3	5	4
10	4	4	4	5	5	4	5	4
11	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	3	3	4	3	4	4
14	4	4	3	3	4	3	4	4
15	5	5	4	4	5	4	5	5
16	4	5	5	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	5	4	5	5	4	5	5
19	4	5	4	5	4	4	4	5
20	4	5	4	4	5	4	4	5
21	4	4	3	4	3	3	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	4	4	5	4
25	4	3	3	3	4	3	4	3
26	4	5	4	5	5	4	5	4
27	4	5	4	4	5	4	5	5
28	4	5	4	5	5	4	5	4
29	4	4	3	4	4	4	4	3
30	4	5	4	5	5	4	5	4
31	4	5	4	5	5	4	4	5
32	4	5	4	3	5	4	4	4
33	4	4	4	3	4	4	5	4
34	4	5	4	4	5	4	4	4
35	4	3	4	3	3	4	4	3
36	5	5	5	4	5	5	5	4
37	4	5	4	3	5	4	4	4

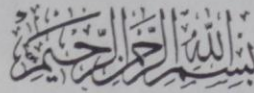
38	4	4	3	3	4	4	4	4
39	4	5	4	4	5	5	4	4
40	4	5	4	4	5	5	4	4

No	Produktivitas kerja karyawan											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4	2
2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3
5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2
6	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	1
9	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	1
10	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1
13	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	1
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2
15	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
18	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3
19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2
20	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	1
21	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2
25	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
26	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	2
27	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2
28	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2
29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1
30	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	2
31	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	3
32	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	2
33	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2
35	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3

36	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3
37	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	2
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3
40	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 29 Juli 2022** menerangkan bahwa:

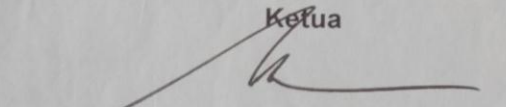
Nama : Feri Sandria
N .P.M. : 1805160336
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 23 Desember 1999
Alamat Rumah : Jl. Young Panah Hijau
JudulProposal :Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun SE, MM.*

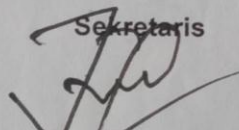
Medan, Jum'at 29 Juli 2022

TIM SEMINAR

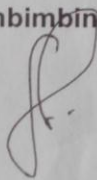
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

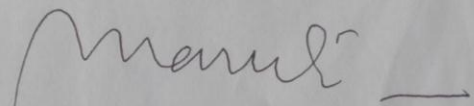
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

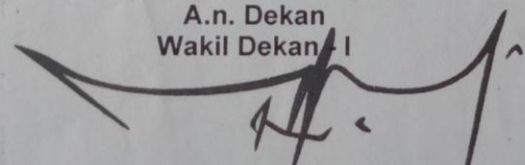
Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun SE, MM.

Pemanding


Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

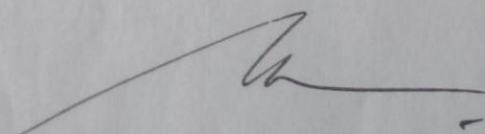
BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Feri Sandria
NPM : 1805160336
Program Studi : Manajemn
Konsentrasi : MSDM
Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Siti Mjiatun, SE, MM
Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan
Kerta Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada
PT. Artha Cipta Selaras


Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
22/22. /6	Perbaiki Sesuai Arahkan - latar belakang Masalah - Identifikasi Masalah. - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian.	}	}
29/22. /6	Perbaiki Sesuai Arahkan. - Kerangka Konseptual - hipotesis.		
1/22. /7	- jadwal Penelitian - metode Penelitian. Hipotesis perbaiki sesuai Arahkan	}	}
4/22. /7	Acc. Proses lanjut	}	}

Medan, Juni 2022

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Siti Mjiatun, SE, MM



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2337/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/3/2022

Medan, 16/3/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Feri Sandria
NPM : 1805160336
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

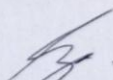
Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya tingkat pendidikan dalam produktivitas karyawan dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan
2. Kurangnya prestasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Kurangnya pelatihan yang diterapkan dalam perusahaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pt Artha Cipta Selaras
2. Pengaruh Kompensasi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Artha Cipta Selaras
3. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt. Artha Cipta Selaras

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Artha Cipta Selaras

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Feri Sandria)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

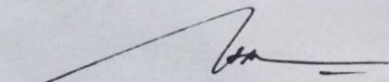
Nomor Agenda: 2337/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/3/2022

Nama Mahasiswa : Feri Sandria
NPM : 1805160336
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 16/3/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Siti Mujiatun, SE., MM 18/3/2022

Judul Disetujui**)

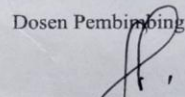
Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan
Penempatan kerja terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 14-04-2022.

Dosen Pembimbing


(Dr. Siti Mujiatun, SE., MM)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1902 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 05 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Feri Sandria
N P M : 1805160336
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pada PT.Artha Cipta Selaras

Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Hj.Siti Mujiatun, SE.,M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 06 Dzulhijjah 1443 H
05 Juli 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila diperlukan surat ini agar ditandatangani
dengan stempel lembaga

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1902 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 06 Dzulhijjah 1443 H
05 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Artha Cipta Selaras
Jln.Medan Tj Morawa Km, 17 No.A 5 Suzuya Plaza
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Feri Sandria**
Npm : **1805160336**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pada PT.Artha Cipta Selaras**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Kontraktor - Konstruksi - Mekanikal - Leveransir

Tanjung Morawa, 19 Juli 2022

Nomor : 012/ACS/UMSU/VII/2022
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1902 /II.3-AU/UMSU-05/ F/ 2022 Tanggal 05 Juli 2022. Perihal Permohonan Izin Pengumpulan Data / Riset , Maka dapat kami sampaikan pada prinsipnya kami dapat menyetujui hal tersebut, dimana Mahasiswa a.n **Feri Sandria** dapat melaksanakan Pengumpumpulan Data / Riset dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Artha Cipta Selaras



Office : Jl Medan - Tj. Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza - Tanjung Morawa
Medan 20362 Sumut
Workshop : Jl Limau Mungkur No. 610 B Dusun VI Bangun Rejo - Tanjung Morawa

ARTHACIPTASELARASS@GMAIL.COM
PHONE : +62 794 6251



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila masyarakat sudah itu agar dibuktikan
namun dan sebagainya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Lamp. : 2813/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Hal : -
Medan, 23 Shafar 1444 H
: MENYELESAIKAN RISET 20 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Artha Cipta Selaras
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Feri Sandria**
N P M : **1805160336**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Artha Cipta Selaras**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

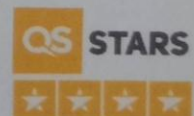
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Kontraktor - Konstruksi - Mekanikal - Leveransir

Tanjung Morawa, 22 September 2022

Nomor : 016/ACS/UMSU/IX/2022

Lampiran : -

Perihal : Selesai Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari UMSU Nomor.2813/II.3-AU.UMSU-05/F/2022 20 September 2022, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa a.n **Feri Sandria** telah menyelesaikan Riset di PT. Artha Cipta Selaras.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Artha Cipta Selaras


Andhika Jaya Saputra
Direktur

Office : Jl Medan - Tj. Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza - Tanjung Morawa
Medan 20362 Sumut
Workshop : Jl Limau Mungkur No. 610 B Dusun VI Bangun Rejo - Tanjung Morawa

ARTHACIPTASELARASS@GMAIL.COM
PHONE : +62 794 6251

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Feri Sandria
NPM : 1805160336
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 25 Juli 2022

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.