

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. SILCANE PLUMBON KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S-1)



Disusun Oleh:

Vonny Apriliyani

200111060

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

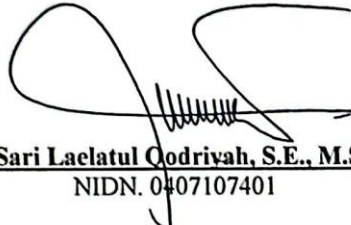
LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.SILCANE
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Silcane Plumbon Kabupaten Cirebon)

VONNY APRILIYANI

(200111060)

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I


Dr. Sari Laelatul Qodrivah, S.E., M.Si.
NIDN. 0407107401


Pembimbing II



Sahara, S.Ag., S.E., M.Si.
NIDN. 0426067301

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

KAPRODI MANAJEMEN


Dr. Ascp Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SILCANE

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Silcane Plumbon Kabupaten Cirebon)

VONNY APRILIYANI

(200111060)

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal : 24 Agustus 2024

1. Dr. Sari Laelatul Qodriyah, S.E., M.Si.
Pembimbing I2. Sahara, S.Ag, S.E., M.Si
Pembimbing II3. Ali Jufri, S.E., M.M.
Penguji I4. Hevy Febrivansyah, S.E, M.M.
Penguji II

(.....)

(.....)

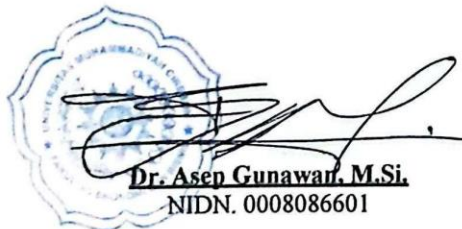
(.....)

(.....)

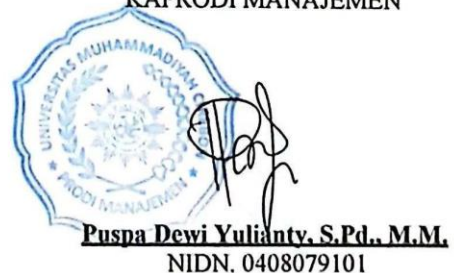
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

KAPRODI MANAJEMEN



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

VONNY APRILIYANI

200111060

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SILCANE**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Silcane. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Silcane. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, penempatan kerja yang sesuai juga berkontribusi positif terhadap produktivitas, di mana karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan saran praktis bagi manajemen PT Silcane untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan serta melakukan analisis yang lebih mendalam dalam proses penempatan kerja. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa. Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokus yang hanya pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk industri lain.

Kata kunci: kemampuan kerja, penempatan kerja, produktivitas karyawan, PT Silcane.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ABILITY AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT. SILCANE

This study aims to analyze the effect of work ability and job placement on employee productivity at PT Silcane. In an era of increasingly tight business competition, employee productivity is one of the important factors that determine the success of a company. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to PT. Silcane employees. The results of the study indicate that work ability has a significant positive effect on employee productivity. Employees who have good skills and knowledge tend to be more productive in completing their tasks. In addition, appropriate job placement also contributes positively to productivity, where employees who are placed in positions that match their abilities show better performance. This study provides practical suggestions for PT Silcane management to improve employee training and development programs and conduct a more in-depth analysis of the job placement process. Theoretically, this study is expected to be a reference for further research that discusses similar topics. The limitations of this study lie in the focus on only one company, so the results may not be generalizable to other industries.

Keywords: work ability, job placement, employee productivity, PT Silcane.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Silcane”**. Skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana (S1) program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti menemukan banyak hambatan dan kendala yang dihadapi. Namun, berkat bantuan berupa doa, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Dengan demikian, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT sang pencipta dan pemilik segalanya. Atas rahmat, hidayah karunia dan ridho-Nya penyusunan skripsi ini bisa selesai dengan baik.
2. Bapak Arif Nurdin, M.T Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Ibu Puspa Dewi Yulianti, S.E, M.M. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriyah S.E., M.Si Sebagai Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta motivasi dalam menyusun proposal skripsi ini.

6. Bapak Sahara S.E., M.Si Sebagai Dosen Pembimbing II yang juga telah membimbing dan memberikan arahan serta motivasi dalam menyusun proposal skripsi.
7. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon atas ilmu yang telah diberikan.
8. Terima kasih untuk kedua orang tua saya beserta keluarga saya yang telah mendoakan dan selalu memberikan dukungan kepada saya.
9. Semua pihak lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini, semoga Allah memberikan balasan pahala yang berlimpah.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti berharap skripsi ini dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan penelitian dengan topik dan sudut pandang yang berbeda. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Cirebon, 27 Mei 2024

Vonny Apriliyani

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	15
2.2 Uraian Teori	18
2.1.1 Kemampuan	18
2.1.2 Penempatan	22

3.1.1	Produktivitas	25
2.3	Kerangka Berpikir	28
3.2.1	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	28
3.2.2	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	29
3.2.3	Hubungan kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan	30
BAB III	METODELOGI PENELITIAN.....	33
3.1	Metode Penelitian.....	33
3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.1.2	Variabel Bebas (Independent).....	34
3.1.3	Variabel Terikat (Dependent)	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	35
3.3.3	Jadwal Penelitian	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	37
1.	Wawancara	37
2.	Observasi	38
3.	Kuesioner.....	38
3.5	Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1	Uji Statistik Deskriptif.....	39
3.5.2	Uji Validitas.....	40

3.5.3 Analisis regresi linear Berganda.....	42
3.5.4 Uji t (Parsial)	43
3.5.5 Uji F (Simultan).....	44
3.5.6 Uji koefisien Determinasi (R^2)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Karakteristik Responden	46
1. Responden Berdasarkan Usia	46
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Analisis Data	50
4.3 Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	78
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	78
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	79
5.3 Kelemahan	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	83
LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN.....	84

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI DATA PENELITIAN	89
LAMPIRAN 3 HASIL PENELITIAN UJI SPSS	95
LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI PENELITIAN	102

DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Data Pencapaian Produksi Pada Bulan Oktober 2023 – Mei 2024.....	4
Tabel I- 2 Hasil Wawancara.....	7
Tabel I- 3 Data Penempatan Kerja Sesuai Kualifikasi Pendidikan.....	10
Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel III- 1 Tabel Operasional Variabel.....	34
Tabel III- 2 Rincian Jadwal penelitian.....	36
Tabel III- 3 Tabel Skala Likert	39
Tabel III- 4 Tabel Inteval Kriteria.....	40
Tabel III- 5 Tabel Reliabilitas Cronbach Alpha.....	42
Tabel IV- 1 Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV- 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV- 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel IV- 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel IV- 5 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kemampuan Kerja.....	51
Tabel IV- 6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Penempatan Kerja.....	56
Tabel IV- 7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas...	59
Tabel IV- 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X1)	65
Tabel IV- 9 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (X2)	66
Tabel IV- 10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)	66
Tabel IV- 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	67

Tabel IV- 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X2)	67
Tabel IV- 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	68
Tabel IV- 14 Hasil Uji T	68
Tabel IV- 15 Hasil Uji F (Simulation) Variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Variabel Produktivitas (Y)	71
Tabel IV- 16 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Kerangka Berpikir.....	32
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan penghasil rotan terbesar di Asia, rotan telah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perekonomian Indonesia. Saat ini rotan melimpah di hutan-hutan Indonesia, khususnya di Kalimantan, Sulawesi, dan Sumatera. Salah satu pusat industri rotan terbesar di Provinsi Jawa Barat ialah Kabupaten Cirebon, menjadi salah satu pusat industri rotan di Indonesia. diperkirakan ada lebih dari 900 unit usaha pengrajin rotan di Kabupaten Cirebon. Hasil kerajinan ini banyak yang dijual di dalam negeri dan diekspor ke luar negeri. Salah satu desa di Kabupaten Cirebon yang dikenal dengan kerajinan rotannya ialah Desa Tegalwangi, Weru.

Pada 2019, Indonesia menjadi negara pengekspor produk rotan ketiga terbesar di dunia dengan pangsa ekspor 6,11%, hanya di bawah Vietnam (12,49%) dan China (45,15%). Hal ini tentunya menjadi permasalahan penting yang perlu dijelaskan lebih mendalam dengan mengkaji faktor-faktor yang menghambat perdagangan rotan di Indonesia (Prakoso, 2020). rotan sebagai bahan baku utama untuk menghasilkan berbagai produk seperti furniture, kerajinan tangan, dan barang-barang lainnya. Industri ini seringkali menjadi pilar ekonomi di beberapa daerah, terutama di wilayah-wilayah yang memiliki sumber daya alam rotan yang melimpah.

Namun berkurangnya jumlah perajin serta terbatasnya pengetahuan desain dan pasar membuat industri rotan di Indonesia tidak berjalan secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, emosi, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja (rasio, rasa, karsa), semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi tanpa sumber daya manusia sulit tercapainya tujuan organisasi (Surajiyo et al., 2020). Dunia usaha yang semakin berkembang dan kompetitif memerlukan tenaga kerja yang unggul. Peningkatan produktivitas pegawai merupakan sebuah tantangan dalam pengelolaan bisnis saat ini khususnya dalam bidang manajemen. SDM didorong oleh kebutuhan akan perhatian lebih perusahaan akan menerapkan kebijakannya kepada karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan akan mendatangkan dampak negatif pada sikap karyawan (Qomariyah, 2021).

Produktivitas karyawan menjadi tolak ukur kualitas dan kuantitas produk dalam setiap kegiatan usaha suatu perusahaan. Sama seperti persaingan perdagangan saat ini, perusahaan harus bekerja keras untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan karyawannya, sehingga dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan lain. Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi (Anggraini et al., 2023). Produktivitas seorang karyawan ditentukan sejauh mana ia menghasilkan barang atau jasa melalui pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi difasilitasi oleh partisipasi aktif karyawan. Dengan demikian, pengukuran produktivitas pegawai mencakup penyelesaian tugas kerja secara efektif dan efisien, baik kuantitas maupun

kualitas, dengan memanfaatkan sumber daya yang minimal (Abiodun et al., 2020).

Hal tersebut didukung oleh penelitian (Mandik & Sendow, 2019) yang menyebutkan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas hanya dapat dicapai melalui peningkatan sistem kerja, efisiensi waktu-bahan-tenaga, teknik produksi, dan kemampuan tenaga kerja.

Cara yang baik untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan yaitu dengan membandingkan target produksi yang harus dicapai dengan jumlah produksi yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu, target produksi yang tidak tercapai tentunya berpengaruh terhadap hasil output produksi (Roni et al., 2021). Kondisi ini pasti akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang semakin besar jika terus berlanjut karena produksi yang menurun Perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan hasil produksinya. Penurunan produktivitas ini dianggap akibat dari masalah pengelolaan sumber daya manusia.

PT. Silcane merupakan perusahaan produsen furniture berbahan rotan dan besi, produk yang di hasilkan seperti kursi yang terbuat dari rotan dan besi dimana 100% produksinya di ekspor ke seluruh dunia, PT. Silcane berdiri pada tahun 2010. Kantor pusat Kabupaten Cirebon Jawa Barat Indonesia tepatnya di Jl. Kedungsana Blok Jonggrang Rt.002/001- Plumbon, Kabupaten.Cirebon Jawa Barat. Untuk memastikan para pekerja, PT Silcane

harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Menariknya, penulis menemukan permasalahan terkait penurunan produktivitas karyawan, sehingga semakin memperkuat kekhawatiran seputar hal tersebut. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari perusahaan, penulis melanjutkan memberikan rincian mengenai tingkat produktivitas karyawan dalam 8 bulan terakhir.

Tabel I- 1

Data Pencapaian Produksi Pada Bulan Oktober 2023 – Mei 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi
1.	Oktober 2023	84	27 CNT	24,5 CNT
2.	November 2023	84	24 CNT	21 CNT
3.	Desember 2023	84	20 CNT	18 CNT
4.	Januari 2024	84	17 CNT	16CNT
5.	Februari 2024	84	15 CNT	13,5 CNT
6.	Maret 2024	84	12 CNT	11 CNT
7.	April 2024	84	12 CNT	9,5 CNT
8.	Mei 2024	84	10 CNT	8 CNT

Sumber : Data Primer PT. Silcane,2024

Berdasarkan tabel produktivitas total pekerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pekerja berada dalam tren menurun, hal ini bisa di lihat dari realisasi hasil produksi pada bulan Oktober 2023- Mei 2024, dengan jumlah karyawan sebanyak 84 karyawan, perusahaan menargetkan hasil produksi setiap bulannya, akan tetapi kondisi yang terjadi adalah terjadinya fluktuasi hasil produksi namun tidak pernah mencapai target. Target hasil produksi yang tidak pernah tercapai tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada produktivitas kerja karyawan. Adanya faktor kemampuan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan kerja. Oleh karena itu, karyawan dituntut

untuk memiliki kemampuan yang mendukung produktivitas kerja mereka agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Roni et al., 2021).

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan kegiatan bisnis. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dioptimalkan untuk memberikan output terbaik. Dalam situasi seperti ini, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan keterampilan mereka secara maksimal. Analisis kemampuan karyawan merupakan salah satu cara perusahaan dapat menciptakan kondisi tersebut.

Putra,(2023) berpendapat bahwa Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. sesuai dengan metode atau standar kerja yang diterapkan saat mengerjakan pekerjaan. Selain itu, kemampuan keseluruhan seseorang terdiri dari dua komponen yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Sedangkan (Hertanto, 2017) menyatakan bahwa Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kualitas atau tingkat hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dipahami karena kemampuan kerja mencakup berbagai potensi keahlian dan keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan mental.

Ukuran yang digunakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan kinerja tujuannya untuk seleksi dan pengembangan mandiri. Pengukuran tersebut bergantung pada sejauh mana individu bersedia dan mampu merefleksikan diri mereka sendiri, perasaan, pengalaman, perilaku, dan respons terhadap hal-hal tersebut. sifat pekerjaan dan konteksnya menentukan betapa pentingnya kemampuan mental. Untuk tugas-tugas kompleks, kemampuan mental seringkali lebih relevan dibandingkan tugas - tugas sederhana. Tugas-tugas sederhana atau rutin tidak terlalu bergantung pada perilaku pemecahan masalah, dan memerlukan lebih sedikit pemikiran abstrak dan pengambilan keputusan. Sebagai konsekuensinya, kemampuan mental memiliki kekuatan prediksi yang lebih kecil untuk pekerjaan dengan kompleksitas rendah dibandingkan dengan pekerjaan dengan kompleksitas tinggi. (van Ruitenbeek et al., 2019)

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikannya merupakan hasil dari pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki (Irham et al., 2023). Keberhasilan suatu organisasi merupakan adanya pekerja yang mampu, terampil, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel I- 2
Hasil Wawancara

No	Kemampuan Kerja	Masalah	Penyebab	Dampak
1	Kemampuan berfikir logis	Karyawan kurang teliti, contoh seperti adanya <ul style="list-style-type: none"> - finishing terlalu cepat. - salah memilih bahan produksi 	Kurangnya control kualitas atau peralatan yang tidak terkalibrasi	Dapat menurunkan standar kualitas produk yang dihasilkan
2	mengambil keputusan	Karyawan belum maksimal mengatasi kesulitan <ul style="list-style-type: none"> - salah merakit orderan - kurang cekatan saat berkerja 	Kurangnya perhatian terhadap detail selama perakitan produk	Keterlambatan dalam menyelesaikan desain yang dapat menunda produksi dan pengiriman produk
3	memecahkan masalah	Karywan mengalami kesulitan mengenai desain produk seperti : <ul style="list-style-type: none"> - Terjadi perubahan desain produk setelah proses produksi dimulai. - mengabaikan intruksi dan tanggung jawab. 	Kurangnya koordinasi antara dapertemen desain, produksi, dan pemasaran menyebabkan kesalahan dalam implementasi desain	Produk yang tidak sesuai harus diproduksi ulang, meningkatkan biaya bahan baku dn waktu produksi
4	Kemampuan belajar	Minimnya pengalaman karyawan dan pendidikan seperti : <ul style="list-style-type: none"> - kurang beradaptasi 	Karyawan mungkin kurang terinovasi untuk belajar dan beradaptasi dengan	. Berdampak pada kualitas produk akhir, menghasilkan output yang kurang

		teknologi baru - tidak mengetahui potensi diri.	teknologi baru	memuaskan inovatif dan tidak memenuhi kebutuhan pasar
5	Berfikir Abstrak	karyawan kesulitan dalam menyelesaikan masalah kompleks seperti : proses produksi yang memerlukan solusi kreatif dan non-konvensional	Karyawan kesulitan membayangkan hasil akhir dari solusi desain yang tidak langsung atau kompleks	Ketidakmampuan karyawa untuk berfikir abstrak dapat mengakibatkan desain produk yang kurang inovatif dan tidak memenuhi kebutuhan pasar

Sumber: Hasil wawancara karyawan PT Silcane Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel 1.2 menyatakan bahwa karyawan pada PT Silcane masih belum memenuhi standar yang sudah di terapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dengan kemampuan tinggi diperlukan karena kompetensi akan mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Selama ini, banyak perusahaan yang tidak memiliki karyawan dengan kemampuan yang mumpuni, yang ditunjukkan dengan produktivitas karyawan yang rendah dan sulit untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan di setiap perusahaan.

Selain kemampuan kerja, penempatan kerja juga berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, Penempatan Kerja yang tidak tepat mengakibatkan Produktivitas Kerja karyawan terganggu (Roni et al., 2021). Tinggi rendahnya tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas karyawan, karyawan diharapkan memiliki tingkat pendidikan yang cukup sesuai dengan bidang pekerjaan mereka agar produktivitas mereka meningkat. Untuk membagi beban kerja dan tanggung jawab, latar belakang pendidikan dan

prestasi akademik dapat digunakan sebagai acuan. Untuk posisi yang dibutuhkan, karyawan yang berpendidikan, prestasi akademik karyawan harus dipertimbangkan juga (Siagian & Pohan, 2024).

Penempatan kerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi atau tugas tertentu sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Siagian & Pohan, 2024). Tujuan dari penempatan kerja ialah agar karyawan dapat bekerja secara efisien, produktif, dan optimal sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu proses penempatan karyawan merupakan langkah penting dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi. Kesuksesan proses pengadaan tenaga kerja bergantung pada kapan karyawan baru dan lama ditempatkan di posisi baru.

Seperti diketahui, tujuan penempatan kerja merupakan salah satu syarat untuk mencari karyawan baru. Oleh itu, calon karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang akan mereka ambil. Dengan kata lain, calon karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas pada posisi tersebut secara efisien dan efektif (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

Sedangkan menurut Firmansyah & Rijanto (2023) menyebutkan bahwa Proses penempatan karyawan merupakan langkah penting dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam

penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Sementara itu jumlah karyawan pada PT. Silcane menurut penempatannya dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut :

Tabel I- 3
Data Penempatan Kerja Sesuai Kualifikasi Pendidikan

DIV	Kualifikasi Pendidikan Yang Dibutuhkan	Yang Sesuai (Per/Orang)	Yang Tidak Sesuai (Per/Orang)	Jumlah Karyawan	Yang Tidak Sesuai
Branch Manager	S1 Ekonomi S1 Teknik Mesin S1 Komputer	S1 Ekonomi (2) S1 Komputer (1)	S1 Hukum (1)	4	1
Humas	S1 Hukum S1 Ekonomi	S1 Hukum (1) S1 Ekonomi (2)	SMK (2)	5	2
Administration	S1 Ekonomi D3 Akuntansi	S1 Ekonomi (3)	SMA (1)	4	1
Accounting	S1 Akuntansi D3 Akutansi	S1 Akuntansi (2)	SMK (1)	3	2
Produksi	SMK, SMA	SMK (16) SMA (22)	SMP (13) SD (9)	60	22
Mekanik	D3 Teknik Mesin, SMK	D3 Teknik Mesin (2) SMK (1)	0	3	0
Security	SMA,SMK,S MP	SMK (2) SMP (3)	0	5	0

Sumber: Data Primer PT. Silcane

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Branch Manager sebanyak 4 orang dengan jumlah kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebanyak 1 orang, Humas sebanyak 5 orang dengan jumlah kualifikasi

pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebanyak 2 orang, Administration sebanyak 4 orang dengan jumlah kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebanyak 1 orang, Accounting sebanyak 3 orang dengan jumlah kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebanyak 1 orang, Buruh sebanyak 60 orang dengan jumlah kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebanyak 22 orang. Mekanik sebanyak 3 orang dengan jumlah kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebanyak 0 orang. Security sebanyak 5 orang dengan jumlah kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebanyak 0 orang.

Menurut Sahadewa & Rahmawati (2021) Apabila pada penempatan, pendidikan dan disiplin ilmu karyawan tidak sesuai dengan jobdesk mereka, hal ini menimbulkan masalah bagi karyawan. Sulit bagi mereka untuk menyesuaikan pengetahuan mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Melihat fenomena sekarang ini bahwa penempatan pegawai tidak berdasarkan terhadap kriteria yang sesuai dengan jabatan tersebut, melainkan penempatan pegawai tersebut berdasarkan kewenangan atasan atau karena pengaruh keluarga yang bekerja diperusahaan itu sendiri, sehingga karyawan tersebut tidak dapat meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, produktivitas karyawan PT. Silcane masih kurang baik hal ini dilihat dari tidak tercapainya target produksi secara maksimal . hal tersebut didasari oleh faktor kurangnya kemampuan kerja dari diri seorang individu karyawan seperti kurang memahami dengan baik teknik produksi dan karyawan masih sulit menggunakan teknologi modern, serta penempatan kerja yang tidak

sesuai. Agar tujuan yang dicapai suatu perusahaan berjalan dengan lancar sesuai standar perusahaan, maka perlu memperhatikan produktivitas karyawan agar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas , peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Silcane”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan untuk bisa diidentifikasi terkait masalah pada penulisan ini, antara lain :

1. Kurangnya kemampuan kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang kurang memahami teknik produksi dengan baik .
2. Penempatan kerja yang tidak sesuai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Produktivitas pada karyawan menurun dan masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari target produksi yang tidak tercapai atau menurun.

1.3 Batasan Masalah

1. Mengetahui tingkat kemampuan kerja pada produktivitas karyawan pada PT. Silcane dalam fenomena tersebut yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Penelitian hanya akan mempertimbangkan karyawan, kebijakan, dan praktik yang ada di PT. Silcane. Perusahaan lain tidak akan menjadi fokus penelitian produktivitas karyawan pada penelitian yang dimaksud dari objek yang dikaji oleh peneliti.
3. Penelitian hanya akan mempertimbangkan pengaruh kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Variabel-variabel lain seperti motivasi atau kepuasan kerja tidak akan dipertimbangkan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti ungkap, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dicapai pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane.

3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane.

1.6 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dicapai oleh peneliti dalam penelitian, secara garis besar manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, antara lain :

1. Manfaat Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi tambahan informasi untuk bahan penelitian selanjutnya terutama yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan kepada manajemen PT. Silcane terkait kemampuan kerja, penempatan kerja dan produktivitas karyawan PT. Silcane.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel II- 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anita Indriani Simbolon, M. Bakri , Fila Hanum. Serambi Konstruktivis , Volume 4, No.2, Juni 2022 ISSN : 2656 – 5781	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dilihat dari kemampuan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan secara baik dalam waktu dekat sanggup untuk melakukan pekerjaan secara baik. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa kemampuan karyawan untuk mencapai produktivitas kerja. Sedangkan motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai .sehingga motivasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.	Sudibyo Budi Utomo dan Siti Nuraeni. e-ISSN : 2548-1398 Vol. 4, No. 12 Desember 2019	Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan dikarenakan kemampuan kerja terdapat dari dalam diri karyawan sedangkan kepuasan menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa puas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas.sehingga kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3.	Della Mafilla Sari1, Dewi Andrian (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan,	hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sangat penting dalam memberikan pelatihan kemampuan kerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo	sebagai bentuk untuk mempertahankan produktivitas kerja. perusahaan yang dapat memberikan bentuk perbaikan dalam penguasaan diberbagai keterampilan kerja agar karyawanmenalami kenaikan produktivitas kerja disetiap bulannya. sehingga kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4.	Aknes, Aknes Silas wara, Diana. Vol.3, No.1, April 2023	Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika	hasil penelitian menunjukkan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab pekerjaan yang dapat dilihat dari kedewasaan dengan wawasan keterampilan bisa didapat dari motivasi untuk mendorong karyawan untuk berusaha dengan semangat dan ketekunan untuk mewujudkan produktivitas kerja. Sehingga beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Roni, Moh Akbar, Y Rahmat Syaifora, Loveana. Vol. 1. No. 1 (2021) 21-28 E ISSN : 0000.0000	Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal sangat penting dalam penempatan kerja karyawan yang dapat meningkatkan lingkungan kerja merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik dan tepat yang dapat meningkatkan produktivitas keryawan. sehingga penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prosuktivitas kerja.
6.	Firmansyah, Irman Rijanto, Raden. Vol. 1, No. 2, Agustus 2023 Hal. 67-74	The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity	hasil penelitian menunjukkan adanya penempatan kerja yang berpengaruh dengan kepuasan kerja dan produktivitas kinerja karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja dan penempatan kerja sehingga menghasil produktivitas karyawan meningkat.hasil ini berpengaruh positif dan signifikan antara The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity
7.	Sudirman, Sudirman AR, A Husnawati	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Karyawan Dalam Meningkatkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sangat penting perusahaan untuk seleksi karyawan untuk memastikan karyawan memiliki kualifikasi sesuai tuntutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Badrussaman, Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.2, No.4, Juli 2023	Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pt. Maju Cipta Perkasa Makassar	pekerjaan, meningkatkan efisiensi. Penempatan karyawan sesuai kemampuan dan minat meningkatkan motivasi dan kinerja. Kombinasi seleksi dan penempatan yang baik menciptakan Sinergi positif dan peningkatan meningkatkan produktivitas. Artinya proses seleksi dan penempatan karyawan yang baik penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.sehingga Seleksi Dan Penempatan Karyawan Dalam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja
8.	Siagian, Hermina Puspa Indah Pohan, Yuli Arnida. Volume 5, Nomor 1, April 2024: halaman 15-29	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Multi Mas Chemindo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi cara berpikir dan kemampuan individu, penempatan kerja yang tepat meningkatkan efektivitas karyawan, dan pengalaman kerja membantu pengembangan pengetahuan dan keterampilan.
9.	Eka Putra. Volume 14 No 4, Desember 2023	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kemampuan kerja karyawan sebagai bentuk untuk meningkatkan produktivitas kerja. Keterampilan seorang karyawan juga merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Kemampuan. sehingga kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
10.	Gemma M. C. van Ruitenbeek, Fred R. H. Zijlstra,Ute R. Hülshager. Volume June	The Development of an Instrument to Measure the Work Capability of People with	Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengukuran yang sangat penting bergantung pada sejauh mana individu bersedia dan mampu merefleksikan diri mereka sendiri, perasaan, pengalaman, perilaku, dan respons terhadap hal-hal

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	2019	Limited Work Capacity (LWC)	tersebut. sifat pekerjaan dan konteksnya menentukan betapa pentingnya kemampuan mental. Untuk tugas-tugas kompleks, kemampuan mental seringkali lebih relevan dibandingkan tugas - tugas sederhana.

2.2 Uraian Teori

2.1.1 Kemampuan

1. Pengertian Kemampuan Kerja

kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pada saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang dimilikinya. karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Jika karyawan kurang keterampilan, pengalaman, integritas, atau tidak efisien dalam menggunakan waktu di tempat kerja, tidak akan mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan

Putra (2023) berpendapat bahwa Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. sesuai dengan metode atau standar kerja yang diterapkan saat mengerjakan pekerjaan. Selain itu, kemampuan keseluruhan seseorang terdiri dari dua komponen yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan kerja merupakan unsur dalam kematangan yang melibatkan pengetahuan. Seorang karyawan harus berusaha untuk memperoleh keterampilan kerja dasar, atau keterampilan halus, yang tidak kalah

pentingnya dengan keterampilan akademis, karena ini dapat menunjukkan kemampuan kerja mereka.

Hertanto (2017) menyatakan bahwa Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kualitas atau tingkat hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dipahami karena kemampuan kerja mencakup berbagai potensi keahlian dan keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan mental. Sedangkan menurut (Irham et al., 2023) Kemampuan karyawan merupakan suatu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan ini mencakup hasil kegiatan yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, serta berwenang dan tanggung jawab mengenai bagaimana seseorang diharapkan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta jumlah, kualitas, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu kemampuan kerja. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik akan berbeda dari karyawan dengan kemampuan rata-rata atau biasa (Hertanto, 2017).

Kemampuan kerja merujuk pada keterampilan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja kemampuan kerja mencakup berbagai aspek seperti keahlian teknis pemahaman terhadap proses kerja kemampuan beradaptasi dengan

perubahan serta keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan adanya kemampuan kerja yang baik diharapkan karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di perusahaan (Sari & Andriani, 2022). Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Tugas-tugas sederhana atau rutin tidak terlalu bergantung pada perilaku pemecahan masalah, dan memerlukan lebih sedikit pemikiran abstrak dan pengambilan keputusan. Sebagai konsekuensinya, kemampuan mental memiliki kekuatan prediksi yang lebih kecil untuk pekerjaan dengan kompleksitas rendah dibandingkan dengan pekerjaan dengan kompleksitas tinggi. (Fred RH Zijlstra, 2019) Sedangkan Menurut Wibowo (2017:94) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

2. Indikator Kemampuan

Menurut van Ruitenbeek et al., (2019) berpendapat bahwa indikator dari variabel kemampuan kerja sebagai berikut :

a. Kemampuan Berfikir Logis

Kemampuan berpikir logis mencakup penalaran logis, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, berpikir abstrak, dan belajar. Ini melibatkan pemahaman, pengorganisasian informasi, dan penerapan pengetahuan dalam berbagai situasi. Kemampuan ini merupakan prediktor valid untuk kinerja kerja, terutama dalam pekerjaan yang kompleks yang memerlukan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang baik.

b. Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kompetensi seseorang untuk memilih tindakan terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia, berdasarkan informasi, pengalaman, dan penilaian yang matang. Ini adalah keterampilan penting di berbagai bidang, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, dan sangat memengaruhi hasil dan produktivitas dalam pekerjaan.

c. Memecahkan masalah

Kemampuan memecahkan masalah adalah kemampuan individu untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi untuk tantangan dalam konteks kerja. Ini melibatkan berpikir kritis dan kreatif untuk mengevaluasi situasi, mempertimbangkan opsi, dan memilih tindakan yang

efektif. Kemampuan ini penting, terutama bagi individu dengan kapasitas kerja terbatas, yang sering menghadapi situasi yang memerlukan adaptasi dan pengambilan keputusan yang tepat.

d. Kemampuan belajar

Kemampuan belajar adalah kemampuan individu untuk memperoleh, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan atau keterampilan baru. Ini melibatkan pemahaman, pengingatan, dan penggunaan informasi dalam konteks yang relevan, yang sangat penting bagi individu dengan kapasitas kerja terbatas untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka.

e. Berfikir abstrak

Kemampuan berpikir abstrak adalah kemampuan individu untuk memahami konsep yang tidak konkret, berpikir tentang ide dan situasi kompleks, serta menggeneralisasi informasi dan menghubungkan berbagai konsep. Kemampuan ini penting untuk menyelesaikan masalah yang memerlukan pemikiran di luar fakta jelas dan mengembangkan strategi menghadapi tantangan yang tidak terduga dalam lingkungan kerja.

2.1.2 Penempatan

1. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi atau tugas

tertentu sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Siagian & Pohan, 2024). Penempatan merupakan salah satu proses dari pengadaan sumber daya manusia dimana pelaksanaannya harus dilakukan dengan prosedural dan tidak asal-asalan sehingga hasilnya pun sesuai antara posisi jabatan yang sedang dibutuhkan dengan pengetahuan maupun kemampuan karyawan (Roni et al., 2021). Sedangkan menurut (Firmansyah & Rijanto, 2023) menyebutkan bahwa Proses penempatan karyawan merupakan langkah penting dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Hal ini menunjukkan bahwa menempatkan seorang karyawan ke posisi yang tepat; Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang tersedia.

Penempatan karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan berbagai kepentingan dari berbagai organisasi. Hal ini merupakan proses atau tugas yang diberikan kepada karyawan baru dan lama, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan mereka pasti akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karir mereka (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

Menurut Trisnawati (2019) Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Pada dasarnya, jika perusahaan ingin mencapai produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, mereka harus menempatkan karyawan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang sesuai. Selain itu, mereka harus sebisa mungkin meningkatkan lingkungan kerja mereka dengan menyediakan layanan yang sesuai dengan harapan karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman (Roni et al., 2021).

Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki kewenangan untuk memilih dan mempekerjakan individu yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi posisi yang kosong agar tugas utama di posisi tersebut dapat diselesaikan. Dengan kata lain, calon pekerja harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas di posisi tersebut dengan efektif dan efisien.

2. Indikator Penempatan Kerja

(Roni et al., 2021) mengatakan beberapa indikator penempatan kerja Sebagai berikut :

a. Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya juga dapat mempengaruhi penempatan kerja. Pengalaman yang relevan dapat menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai.

b. Keterampilan

Penempatan kerja harus mempertimbangkan keterampilan yang dimiliki oleh individu agar dapat menjalankan tugas dengan baik dan efisien.

c. Latar belakang pendidikan

Tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan juga menjadi faktor penentu dalam penempatan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang relevan dapat mempengaruhi penempatan pada posisi tertentu.

2.1.3 Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas karyawan menjadi tolak ukur kualitas dan kuantitas produk dalam setiap kegiatan usaha suatu perusahaan. Sama seperti persaingan perdagangan saat ini, perusahaan harus bekerja keras untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan karyawannya, sehingga dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan lain. Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi (Anggraini et al., 2023).

Menurut Sari (2020) yang dikutip oleh (Rohmah, 2021), hasil kerja karyawan didefinisikan sebagai proses kerja seseorang saat memproduksi barang atau jasa. Sejauh mana seorang pekerja berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi disebut produktivitas karyawan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya yang rendah.

Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi (Anggraini et al., 2023). Produktivitas seorang karyawan ditentukan sejauh mana ia menghasilkan barang atau jasa melalui pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi difasilitasi oleh partisipasi aktif karyawan. Dengan demikian, pengukuran produktivitas pegawai mencakup penyelesaian tugas kerja secara efektif dan efisien, baik kuantitas maupun kualitas, dengan memanfaatkan sumber daya yang minimal (Abiodun et al., 2020). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dunia usaha pun demikian.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Mandik & Sendow (2019) yang menyebutkan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas hanya dapat

dicapai melalui peningkatan sistem kerja, efisiensi waktu-bahan-tenaga, teknik produksi, dan kemampuan tenaga kerja.

Pada dasarnya meningkatkan produktivitas melalui penerapan pendekatan sistem yang berpusat pada peningkatan kualitas jangka panjang, efisiensi pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan.

2. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam penelitian maupun evaluasi perusahaan, menurut Sutrisno (2019, hlm.104), ada beberapa indikator yang dapat diamati. Di antaranya adalah yang berikut:

a. Kemampuan'

Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka dalam bekerja, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas yang diembannya.

b. Pengembangan Diri

Untuk meningkatkan kemampuan kerja Anda, Anda harus selalu mengembangkan diri. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tantangan yang akan dihadapi dan prospek yang diharapkan.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

Memanfaatkan produktivitas kerja untuk semua orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh mereka yang bekerja maupun yang menikmati hasilnya.

d. Mutu

Meningkatkan mutu bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal, yang akan bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri karena mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

e. Efisiensi

Bandingkan hasil yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Produksi dipengaruhi oleh input dan output.

2.3 Kerangka Berpikir

3.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kemampuan kerja merupakan unsur dalam kematangan yang melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan praktik. Hal ini mencakup pemahaman fakta, kemampuan menerapkan pengetahuan, dan proses pendidikan untuk memperoleh keahlian teknis (Cahyani & Andriani, 2023).

Kemampuan kerja merujuk pada keterampilan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja kemampuan kerja mencakup berbagai aspek seperti keahlian teknis pemahaman

terhadap proses kerja kemampuan beradaptasi dengan perubahan serta keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan adanya kemampuan kerja yang baik diharapkan karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di perusahaan (Sari & Andriani, 2022).

Hasil penelitian Utomo & Nuraeni (2019) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya, penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian (Sari & Andriani, 2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan yang memadai akan meningkatkan produktivitas kerja, seiring dengan adanya pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan.

H1 : Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan

3.2.2 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Penempatan merupakan salah satu proses dari pengadaan sumber daya manusia dimana pelaksanaannya harus dilakukan dengan prosedural dan tidak asal-asalan sehingga hasilnya pun sesuai antara posisi jabatan yang sedang dibutuhkan dengan pengetahuan maupun kemampuan karyawan (Roni et al., 2021).

Penempatan kerja yang baik dan sesuai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan penempatan yang sesuai akan membuat karyawan bekerja sesuai standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Artinya penempatan kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan penempatan kerja dan produktivitas mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan.

Hasibuan (2019) yang dikutip oleh (Siagian & Pohan, 2024), menyatakan penempatan pegawai berpedoman pada prinsip bahwa orang yang tepat ditempatkan di tempat yang tepat akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

. Di dukung oleh penelitian (Roni et al., 2021) menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Mandik & Sendow, 2019) penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Penempatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan.

3.2.3 Hubungan kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap produktivitas karyawan, karena dengan kemampuan kerja membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menghasilkan produktivitas

yang baik. Dengan kemampuan kerja yang tinggi maka akan meminimalisir penurunan produktivitas.

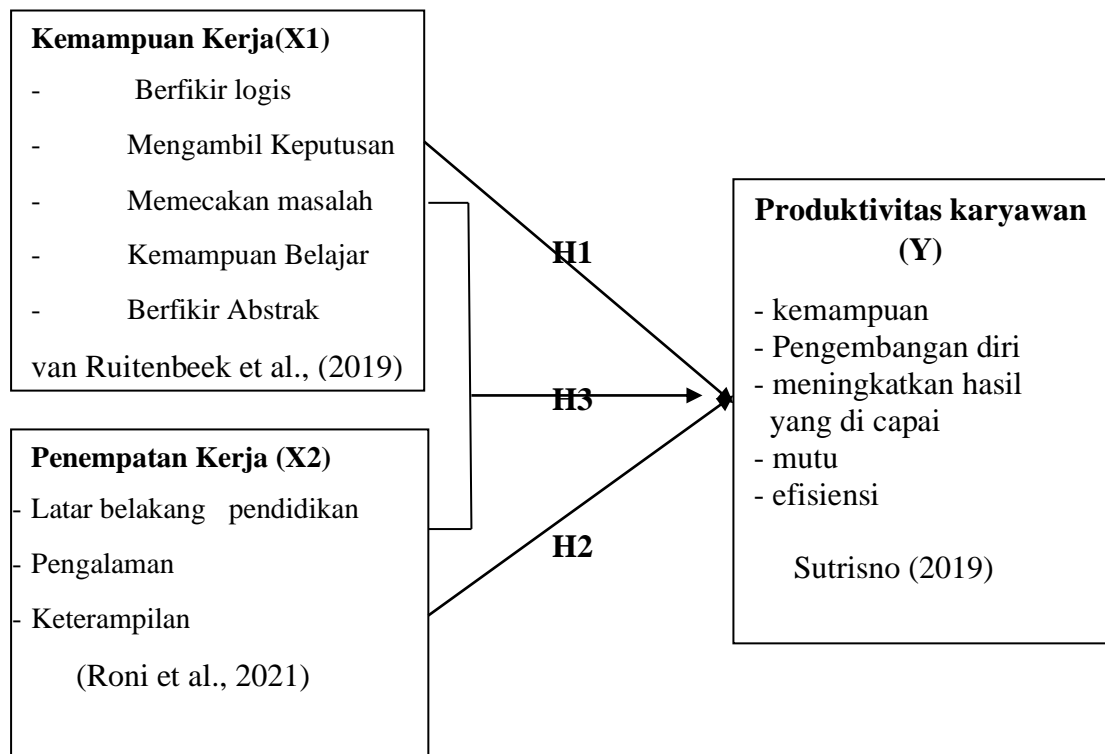
Adanya komponen kemampuan kerja yang tinggi dari karyawan sangat penting bagi perusahaan yang menghadapi persaingan kerja yang tinggi. Akan tetapi ketidaksesuaian penempatan kerja maka akan menurunkan semangat dalam bekerja.

Menurut Mathis & Jackson (2006:262) yang dikutip oleh (Roni et al., 2021) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Muliati & Susiana (2023), produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan mengukur kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya yang minimal (Shinta et al., 2023).

H3 : Kemampuan Kerja Dan Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Silcane.

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut



Gambar II- 1

Kerangka Berpikir

Sumber : Olahan Penulis

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kemampuan kerja (X1) diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane.

H2 : Penempatan kerja (X2) diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Silcane.

H3 : Kemampuan kerja dan penempatan Kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. silcane.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk menemukan kebenaran penelitian, yang dimulai dengan membuat hipotesis awal dan rumusan masalah dengan dibantu penelitian terdahulu sehingga dapat diolah dan dianalisis sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan (Sahir, 2022).

Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif yaitu mengumpulkan informasi dan melakukan analisis tentang fenomena pada saat penelitian. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan data dalam bentuk angka dan rumus statistik digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Penelitian deskriptif merupakan gambaran sistematis mengenai keadaan, kegiatan, dan fakta suatu objek tertentu yang diteliti dalam suatu penelitian dan mengkaji sebab-sebab terjadi fenomena tertentu (Sugiyono, 2022). Dengan demikian peneliti harus mengumpulkan data dari sumber data lalu dianalisis.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2022). Di dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu dua variabel bebas (independent variable) dan satu variabel terikat (dependent variable).

2.1.1 Variabel Bebas (Independent)

Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) (Sugiyono, 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel bebas (independent), yaitu Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja sebagai X1 dan X2 :

2.1.2 Variabel Terikat (Dependent)

Varibel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel terikat (dependent), yaitu Produktivitas Karyawan sebagai variabel (Y).

Peneliti menjelaskan variabel bebas dan variabel terikat dengan menyusun pengukurannya pada tabel berikut :

Tabel III- 1

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Item
Kemampuan Kerja (X1) (van Ruitenbeek et al., 2019)	1. Berfikir logis	1,2
	2. Mengambil keputusan	3,4
	3. Memecahkan masalah	5,6
	4. Kemampuan belajar	7,8

Variabel	Indikator	Nomor Item
	5. Berfikir abstrak	9,10
Penempatan Kerja (X2) (Roni et al., 2021)	6. Pengalaman	11,12
	7. Keterampilan	13,14
	8. Kualifikasi Pendidikan	15,16
Produktivitas Karyawan (Y) Sutrisno (2019)	9. Kemampuan	17,18
	10. Pengembangan diri	19,20
	11. Meningkatkan hasil yang dicapai	21,22
	12. Mutu	23,24
	13. Efisiensi	25,26

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan PT. Silcane.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian harus dilakukan teknik pengambilan sampel yang tepat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

sampling jenuh juga sensus di mana setiap orang diambil sebagai sampel juga dikenal sebagai sampling penuh (Sugiyono, 2022).

Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel sebanyak 84 orang Karyawan PT.Silcane, karena penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

3.3.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan waktu berlangsungnya penelitian ini dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan april sampai dengan bulan Juni tahun 2024.

3.3.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data dan keterangan yang digunakan yaitu PT.Silcane Kabupaten Cirebon Jawa Barat Indonesia tepatnya di Jl. Kedungsana Blok Jonggrang Rt.002/001- Plumbon Kabupaten Cirebon Jawa barat.

3.3.3 Jadwal Penelitian

Tabel III- 2

Rincian Jadwal penelitian

No	Kegiatan	2024					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pra survey						
2.	Penyusunan proposal						
3.	Pengumpulan data						

No	Kegiatan	2024					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
4.	Penyusunan bab I II II						
5.	Sidang Uji Proposal						
6.	Penyusunan bab IV V						
7.	Sidang skripsi						

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses penelitian dan merupakan komponen penting dari penelitian. Menurut (Sahir, 2022), metode pengambilan data harus tepat dan sesuai dengan metode agar hasil penelitian sesuai dengan tujuan atau hipotesis awal. Kesalahan dalam proses pengumpulan data akan menghasilkan kesimpulan yang tidak masuk akal, penelitian yang tidak relevan, dan tentunya kehilangan waktu dan tenaga.

Dalam penelitian ini, wawancara, observasi, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data.

1. Wawancara

Sugiyono (2022). menyatakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data terkait dengan penelitian. Teknik wawancara biasanya digunakan apabila peneliti ingin mengetahui informasi lebih dalam dari narasumber atau responden dan jumlah responden relatif sedikit.

Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti kepada HRD PT.Silcane sebagai narasumber guna mendapatkan informasi yang

dibutuhkan peneliti terkait pengaruh kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Silcane.

2. Observasi

Menurut Sahir (2022), observasi merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti turun langsung ke lapangan dan mengamati gejala-gejala yang diteliti. Setelah itu, peneliti dapat menjelaskan masalah-masalah yang terkait dengan metode pengumpulan data lain, seperti kuesioner atau wawancara, dan kemudian menghubungkan temuan mereka dengan teori dan penelitian sebelumnya.

3. Kuesioner

Kuesioner atau angket dapat digunakan pada jumlah responden yang besar dan luas. Mereka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui media elektronik ketika area tidak dapat dijangkau. Menurut (Sahir, 2022), kuesioner merupakan kumpulan instrument pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel penelitian. Penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data sangat efektif. Hanya jawaban yang telah disediakan oleh peneliti yang dapat dipilih oleh responden.

Menurut Sahir (2022), skala ordinal merupakan skala yang hampir sama dengan nominal. Angka adalah simbol, tetapi mereka memiliki tingkatan yang membedakan mereka dari satu sama lain, yang membuatnya tidak dapat dimasukkan ke dalam bentuk persamaan matematika. Bisa juga disebut sebagai Skala Likert.

Tabel III- 3
Tabel Skala Likert

Rata-rata Skor	Penafsiran
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sahir (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data mencakup data yang telah diproses sehingga hasilnya mudah dipahami oleh pembaca penelitian. Analisis data meliputi informasi tentang hasil dari data, mengelompokkan hasil pengolahan data, dan meringkas hasil pengolahan data untuk membuat kesimpulan penelitian (Sahir, 2022).

3.5.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan data yang dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas (Sugiyono, 2019). Uji statistik deskriptif merupakan proses pengumpulan, pengolahan, penentuan, nilai-nilai, atau gambaran tentang data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji statistik deskriptif merupakan proses pengumpulan, pengolahan, dan penentuan nilai-nilai yang saling berhubungan dan dapat disajikan dalam bentuk data.

Tabel III- 4**Tabel Inteval Kriteria**

No	Interval	Kriteria
1.	4,21– 5,00	Sangat baik
2.	3,41 – 4,20	Baik
3.	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4.	1,81 – 2,60	Tidak Baik
5.	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variabel kemampuan kerja (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap 84 produktivitas karyawan (Y) pada PT.Silcane.

3.5.2 Uji Validitas

Umar (2020) berpendapat bahwa validitas membantu untuk mengetahui apakah suatu kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang sebaiknya dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

Pengecekan dilakukan secara statistik dan dapat dilakukan secara manual atau dengan bantuan komputer, misalnya dengan menggunakan paket komputer SPSS.

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu drajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan drajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data yang nantinya jika data tersebut diketahui valid maka dapat dinyatakan layak untuk dikelola.

Analisis korelasi ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat atau tidaknya hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

Untuk menghitung korelasi antara variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : Nilai korelasi
- n : Jumlah responden
- X : Skor nilai pernyataan
- Y : Jumlah pernyataan tiap responden

1. Uji Reliabilitas

Menurut Husein Umar (2020:168) menyatakan bahwa Uji Realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

Misal, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

Untuk mencari realibilitas instrument dapat menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum Sb^2}{St^2} \right)$$

Sumber : (Umar, 2017)

Keterangan:

- r_{11} : Reabilitas instrument
 k : Banyak butir pertanyaan
 s_{t2} : Devisiasi standar total
 $\sum Sb^2$: Jumlah devisiasi standar butir

Tabel III- 5

Tabel Reliabilitas Cronbach Alpha

Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang reliabilitas
0,21-0,40	Agak reliabilitas
0,41-0,60	Cukup reliabilitas
0,61-0,80	Reliabilitas
0,80-1,00	Sangat reliabilitas

Reliabilitas suatu variable dikatakan baik jika memiliki kiteria nilai *cronbach alpha* >0,60 maka kuisisioner dikatakan reliable atau konsisten jika nilai *cronbach alpha* <0,60 maaka dikatakan cukup reliabel.

3.5.3 Analisis regresi linear Berganda

Uji regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui

pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variable Kemampuan kerja

b2 = Koefisien regresi variable Kemampuan kerja

e = Error

3.5.4 Uji t (Parsial)

Uji nilai t dimaksudkan untuk menguji signifikan koefesien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara (individu). Untuk uji nilai t digunakan pengujian one tiled test. Langkah-langkah pengujian t adalah:

a. Menentukan hipotesis t, yaitu:

- 1) $H_0: b_1 = 0$, jika variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat
- 2) $H_1: b_2 \neq 0$, jika variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

b. Mencari nilai t dari tabel t

Signifikan level (α) yang ditetapkan = 5% berarti $\alpha = 0,05$ kebebasan.

$$(df) = n - k.$$

- c. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Rumus yang digunakan adalah :

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

Sumber : (Sugiyono 2017)

Keterangan:

t : Distribusi t

r : Koefesien Korelasi Sederhana

n : Jumlah Anggota Sampel dengan dk=n-2

Untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membaningkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima.
- b. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak.

3.5.5 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2) :}$$

Keterangan

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variable independen

n = jumlah anggota

Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Adapun Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $\text{Sig } f < \alpha$ (5%) atau nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $\text{sig } f > \alpha$ (5%) atau nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.6 Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menyelesaikan variasi variabel dependen amat terbatas dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel indenpenden.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV- 1

Responden Berdasarkan Usia

Usia Pegawai	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
< 25 Tahun	35	41,7%
26-35 Tahun	27	32,1%
36-45 Tahun	15	17,9%
>46 Tahun	7	8,3%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT.Silcane ini yang paling banyak adalah usia < 25 tahun yaitu sebanyak 35 karyawan atau 41,7%. Sedangkan responden untuk usia 25-35 tahun sebanyak 27 karyawan atau 32,1%, usia 35-45 tahun sebanyak 15 karyawan atau 17,9% dan usia > 46 tahun sebanyak 7 karyawan atau 8,3%.

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa karyawan PT.Silcane yang paling banyak adalah usia < 25 tahun yaitu sebanyak 35 karyawan hal ini dikarenakan karyawan di usia muda cenderung lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan teknologi terbaru. Mereka mungkin lebih terbuka terhadap pelatihan dan pengembangan, yang dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka, hal tersebut dijelaskan oleh Mahendra & Woyanti (2014) dimana usia yang masih dalam produktif

biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi. Sedangkan karyawan yang berusia > 46 tahun paling sedikit yaitu 7 karyawan hal ini dikarenakan Seiring bertambahnya usia, beberapa karyawan mungkin mengalami penurunan fisik atau masalah kesehatan yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja mereka. Penurunan ini dapat mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah, sehingga perusahaan mungkin lebih memilih untuk merekrut karyawan yang lebih muda dan lebih energik. Pekerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Nurdiawati & Safira, 2020).

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV- 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
Perempuan	48	57,1%
Laki-laki	36	42,9%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT.Silcane ini yang paling banyak adalah karyawan perempuan sebanyak 48 karyawan atau 57,1% dan karyawan laki-laki sebanyak 36 karyawan atau 42,9% .

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa karyawan PT.Silcane yang paling banyak adalah karyawan perempuan yaitu sebanyak 48 karyawan hal ini dikarenakan karyawan perempuan sering kali dianggap lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi kerja.

Kemampuan ini dapat membuat mereka lebih mudah diterima dalam berbagai posisi, sehingga meningkatkan jumlah perempuan dalam organisasi, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 36 pegawai lebih sedikit hal ini dikarenakan posisi yang dibutuhkan sering kali lebih banyak diisi oleh perempuan.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV- 3

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
< 1 Tahun	29	34,5%
1-3 Tahun	33	39,2%
>3 Tahun	22	26,3%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT.Silcane ini yang paling lama bekerja adalah dalam waktu > 3 tahun sebanyak 22 karyawan atau 26,3% Sedangkan yang lama bekerja 1-3 tahun adalah 33 karyawan atau 39,2% dan < 1 tahun adalah 29 karyawan atau 26,3% .

Berdasarkan tabel diatas karyawan yang paling lama bekerja adalah dalam waktu 1-3 tahun lebih banyak yaitu 33 karyawan hal ini dikarenakan karyawan mungkin juga berada dalam fase pengembangan karir, di mana mereka mulai melihat peluang untuk promosi atau peningkatan tanggung jawab. Kesempatan untuk berkembang dalam karir dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka, serta mendorong mereka untuk tetap di perusahaan. Nainggolan, et.al., (2012), Wirawan,

et.al., (2014) & Pamungkas, et.al., (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja. Dimana semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja maka keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV- 4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
SD	9	10,7%
SMP	16	19%
SMA/SMK	45	53,6%
D3	2	2,4%
S1	12	14,3%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT.Silcane ini yang paling banyak dilihat dari jumlah pegawai adalah SD sebanyak 9 karyawan atau 10,7% SMP sebanyak 16 karyawan atau 19% SMA/K sebanyak 45 pegawai atau 53,6%, D3 sebanyak 2 pegawai atau 2,4% S1 sebanyak 12 pegawai atau 14,3%.

Dapat di simpulkan bahwa karyawan yang pendidikan SMA/SMK lebih banyak, hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang tidak memerlukan kualifikasi pendidikan tinggi seperti bagian produksi menganyam, sehingga lulusan SMA/SMK dapat memenuhi syarat untuk posisi tersebut. Di sisi lain, lulusan D3 hanya dibutuhkan yang spesifik dan sesuai dengan divisi tertentu.

4.2 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini yang dipilih sebagai objek penelitian oleh peneliti adalah karyawan PT.Silcane Plumbon kabupaten Cirebon, merupakan perusahaan produsen furniture berbahan rotan dan besi, produk yang di hasilkan seperti kursi yang terbuat dari rotan dan besi dimana 100% produksinya di ekspor ke seluruh dunia, PT.Silcane berdiri pada tahun 2010.

Dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi kuesioner yang berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kemampuan kerja, penempatan kerja dan produktivitas . Selain itu responden juga diminta untuk menjawab mengenai data diri karyawan, yang nantinya dibutuhkan dalam penelitian ini.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian dan untuk lebih jelasnya hasil analisis data berdasarkan hasil responden karyawan PT.Silcane Plumbon Kabupaten Cirebon.

4.2.1 Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 84 responden karyawan PT.Silcane kabupaten Cirebon. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel dan mengelompokkannya kedalam 5 kategori menurut Sugiyono, 2019 sebagai berikut :

Sangat Tidak Baik : 1.00 – 1.80

Tidak Baik : 1.81 – 2.60

Cukup Baik : 2.61 – 3.40

Baik : 3.41 – 4.20

Sangat Baik : 4.21 – 5.00

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel kemampuan kerja (X1).

Tabel IV- 5

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kemampuan Kerja

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS				
X1.1	0	0	38	40	5	84	229	3,55	Baik
X1.2	0	0	31	52	1	84	306	3,64	Baik
X1.3	0	0	40	42	2	84	298	3,54	Baik
X1.4	0	0	20	64	0	84	316	3,76	Baik
X1.5	0	0	38	46	0	84	298	3,54	Baik
X1.6	0	0	38	46	0	84	298	3,54	Baik
X1.7	0	0	36	48	0	84	300	3,57	Baik
X1.8	0	0	42	42	0	84	252	3,00	Cukup Baik
X1.9	0	0	41	43	0	84	295	3,51	Baik
X1.10	0	0	51	31	2	84	287	3,41	Baik
TS	0	0	375	454	10				Baik

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa untuk variabel kemampuan kerja dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Total responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0
- 2) Total responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 0
- 3) Total responden yang menjawab nilai 3 (Kurang Setuju) sebanyak 375
- 4) Total responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak

454

- 5) Total responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 10

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut, terdapat 375 point responden yang menjawab Kurang Setuju. Dengan demikian, ada beberapa responden merasa memiliki produktivitas kerja yang menurun.

Berikut uraian pada setiap item berdasarkan pada tabel IV.10 :

X1.1 Saya mampu melakukan finising secara cepat.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,55% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai teknik finising yang cepat .

X1.2 Saya memahami mengenai bahan produksi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,64% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai bahan produksi pada perusahaan PT.Silcane.

X1.3 Saya melakukan perakitan sesuai orderan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,54% dengan kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai perakitan pada produk.

X1.4 Saya selalu cekatan dalam bekerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,76% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurang cekatan dalam bekerja

X1.5 Saya mampu menghadapi kendala saat melakukan produksi .

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,54% dengan kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih belum mampu menghadapi kendala saat melakukan produksi.

X1.6 Saya selalu mendengarkan intruksi dan tanggu jawab dari atasan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,54% dengan

kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa tidak mendengarkan intruksi dan tanggung jawab yang diberikan atasan

X1.7 Saya mengembangkan inovsai untuk meningkatkan kinerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,57% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai pengembangan inovasi dengan baik di perusahaan .

X1.8 Saya mampu beradaptasi dengan teknologi baru

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,00% dengan kriteria Cukup Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih belum mampu beradaptasi dengan teknologi baru.

X1.9 Saya terus belajar untuk meningkatkan kemampuan kinerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,51% dengan

kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih sulit belajar untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.

X1.10 Saya memberi solusi ketika terjadi masalah dipekerjaan

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,41% dengan kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih belum bisa memberi solusi ketika terjadi masalah di pekerjaan.

Dari hasil uji distribusi frekuensi diatas terdapat rata-rata nilai distribusi jawaban tertinggi terletak pada nomor item X1.4 dengan nilai *mean* sebesar 3,76 terdapat pada pernyataan ***“saya memahami tanggung jawab yang diberikan atasan”*** hal tersebut karena karyawan memahami tanggung jawab yang diberikan atasan . Sedangkan nilai rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada nomor item X1.8 dengan nilai *mean* sebesar 3,00 terdapat pada pernyataan ***“saya mampu mengoperasikan teknologi moderen”*** maka dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu mengoperasikan teknologi moderen.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan Kerja (X2)

Tabel IV- 6

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Penempatan Kerja

Nomor Item	1	2	3	4	5	JumlahF	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	ST				
X2.1	0	0	26	37	21	84	331	3,94	Baik
X2.2	0	0	24	48	12	84	324	3,85	Baik
X2.3	0	0	27	43	14	84	323	3,84	Baik
X2.4	0	0	25	46	13	84	324	3,84	Baik
X2.5	0	0	21	36	17	84	392	3,47	Baik
X2.6	0	0	20	45	19	84	335	3,98	Baik
TS			143	255	96			3,85	Baik

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa untuk variabel kemampuan kerja dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Total responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0
- 2) Total responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 0
- 3) Total responden yang menjawab nilai 3 (Kurang Setuju) sebanyak 143
- 4) Total responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 255
- 5) Total responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 96

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut, terdapat 143 point responden yang menjawab Kurang Setuju sampai dengan Sangat Tidak Setuju. Dengan demikian, ada beberapa responden merasa memiliki produktivitas kerja yang

menurun .

Berikut uraian pada setiap item berdasarkan pada tabel IV.11 :

X2.1 Saya memiliki pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,94% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih belum memiliki pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan.

X2.2 Saya mampu bersosialisasi dengan rekan kerja

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,85% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa tidak mampu bersosialisasi dengan rekan kerja.

X2.3 Saya mampu menguasai bidang tugas yang dikerjakan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,84% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih ada yang belum mampu

menguasai bidang tugas yang dikerjakan.

X2.4 Saya mampu mengembangkan keterampilan

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,84% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa belum mampu mengembangkan keterampilan.

X2.5 Saya mampu bekerja sesuai latar belakang pendidikan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,47% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan

X2.6 Saya selalu memahami prosedur terlebih dahulu

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,98% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai prosedur kerja dengan baik pada perusahaan PT. Silcane.

Dari hasil uji distribusi frekuensi diatas terdapat rata-

rata nilai distribusi jawaban tertinggi terletak terletak pada nomor item X2.6 dengan nilai *mean* sebesar 3,98 terdapat pada pernyataan “*saya selalu memahami prosedur terlebih dahulu*” hal tersebut karena karyawan memahami prosedur terlebih dahulu. sedangkan nilai rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada nomor item X2.5 dengan nilai *mean* sebesar 3,47 terdapat pada pernyataan “*saya mampu bekerja sesuai latar belakang pendidikan*” maka dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa karyawan penempatannya belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang ada pada PT.Silcane.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas (Y)

Tabel IV- 7

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS				
Y1.1	0	0	21	53	10	84	325	3,86	Baik
Y1.2	0	0	21	52	11	84	326	3,88	Baik
Y1.3	0	0	21	52	11	84	326	3,88	Baik
Y1.4	0	0	20	54	10	84	326	3,88	Baik
Y1.5	0	0	27	29	8	84	237	2,82	Cukup Baik
Y1.6	0	0	41	39	4	84	299	3,55	Baik
Y1.7	0	0	33	47	4	84	307	3,65	Baik
Y1.8	0	0	40	41	3	84	299	3,55	Baik
Y1.9	0	0	37	40	7	84	306	3,64	Baik
Y1.10	0	0	49	33	2	84	289	3,44	Baik
TS			310	440	70				

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa untuk variabel kemampuan kerja dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Total responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0
- 2) Total responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 0
- 3) Total responden yang menjawab nilai 3 (Kurang Setuju) sebanyak 310
- 4) Total responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 440
- 5) Total responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 70

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut, terdapat 310 point responden yang menjawab Kurang Setuju. Dengan demikian, ada beberapa responden merasa memiliki produktivitas kerja yang menurun.

Berikut uraian pada setiap item berdasarkan pada tabel IV.10 :

Y.1 Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,86% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Y.2 Saya memiliki kemampuan menghasilkan ide baru.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,88% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai kemampuan untuk menghasilkan ide baru.

Y.3 Saya membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,88% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y.4 Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa tuntutan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,88% dengan kriteria Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih belum berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa tuntutan.

Y.5 Saya menghasilkan pekerjaan sesuai target yang

ditetapkan oleh perusahaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 2,82% dengan kriteria Cukup Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa belum bisa menghasilkan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan..

- Y.6 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,55% dengan kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

- Y.7 Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,65% dengan kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai peningkatan kualitas kerja.

- Y.8 Saya memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,55% dengan kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih belum bisa memenuhi standar kerja yang ditetapkan di perusahaan.

- Y.9 Saya melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan secara efisien

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,64% dengan kriteria Sangat Tinggi, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurangnya pemahaman mengenai efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.

- Y.10 Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 3,44% dengan kriteria Sangat Baik, tetapi ada beberapa responden menjawab dengan kriteria kurang setuju. Artinya, responden mengakui bahwa masih kurang menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari hasil uji distribusi frekuensi diatas terdapat rata-rata nilai distribusi jawaban tertinggi terletak pada nomor item Y2,Y3,Y4 dengan nilai *mean* sebesar 3,88 terdapat pada pernyataan ***“Y2 Saya memiliki kemampuan menghasilkan ide baru, Y3 Saya membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan, Y4 Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa tuntutan”***. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan yang ditemukan pada karyawan sudah baik, hal ini dikarenakan mayoritas responden memberikan persepsi positif terhadap pernyataan dan terbukti mengenai produktivitas karyawan yang ditemukan seperti karyawan sudah menghasilkan ide baru, karyawan dapat menghasilkan target yang sesuai, dan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa tuntutan. sedangkan nilai rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada nomor item Y5 dengan nilai *mean* sebesar 2,82 terdapat pada pernyataan ***“Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan”*** maka dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan

2. Uji Validitas

Uji validitas dinyatakan valid atau tidaknya dapat dibuktikan apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka diartikan valid,

begitu juga sebaliknya apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka artinya tidak valid.

Dari jumlah responden 35 dengan taraf signifikan $\alpha 5\%$ (0,05) nilai $r \text{ tabel}$ dapat diperoleh dari perhitungan $df = n - 2$ yaitu $35 - 2 = 33$ responden dengan $r \text{ tabel}$ 0.1807, berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel IV- 8

Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X1)

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,417	0,1807	Valid
X1.2	0,371	0,1807	Valid
X1.3	0,283	0,1807	Valid
X1.4	0,274	0,1807	Valid
X1.5	0,502	0,1807	Valid
X1.6	0,609	0,1807	Valid
X1.7	0,587	0,1807	Valid
X1.8	0,691	0,1807	Valid
X1.9	0,705	0,1807	Valid
X1.10	0,525	0,1807	Valid

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nomor item pernyataan dari variabel kemampuan memiliki nilai koefisien korelasi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 0,1807 maka dapat menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

Tabel IV- 9
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (X2)

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,788	0,1807	Valid
X2.2	0,796	0,1807	Valid
X2.3	0,764	0,1807	Valid
X2.4	0,790	0,1807	Valid
X2.5	0,836	0,1807	Valid
X2.6	0,765	0,1807	Valid

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nomor item pernyataan dari variabel penempatan memiliki nilai koefesien korelasi t hitung $>$ t tabel 0,1807 maka dapat menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

Tabel IV- 10
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y 1	0,535	0,1807	Valid
Y 2	0,576	0,1807	Valid
Y 3	0,316	0,1807	Valid
Y 4	0,534	0,1807	Valid
Y 5	0,572	0,1807	Valid
Y 6	0,506	0,1807	Valid
Y 7	0,414	0,1807	Valid
Y 8	0,525	0,1807	Valid
Y 9	0,566	0,1807	Valid
Y 10	0,459	0,1807	Valid

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh

nomor item pernyataan dari variabel produktivitas memiliki nilai koefisien korelasi t hitung $>$ t table 0,1807 maka dapat menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

3. Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $>$ nilai batas sebagai berikut :

0.00-0.020	= Kurang Reliabilitas
0.21-0.40	= Agak Reliabilitas
0.41-0.60	= Cukup Reliabilitas
0.61-0.80	= Reliabilitas
0.80-1.00	= Sangat Reliabilitas

Tabel IV- 11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.666	10

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas bahwa variabel kemampuan kerja (X1) membuktikan bahwa nilai *cronbach alpha* $>$ dari nilai batas yaitu sebesar $0.66 > 0.60$ yang menunjukan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) reliabel.

Tabel IV- 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.879	6

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas bahwa variabel penempatan kerja (X2) membuktikan bahwa nilai *cronbach alpha* > dari nilai batas yaitu sebesar $0.87 > 0.60$ yang menunjukkan bahwa variabel penempatan (X2) sangat reliabel.

Tabel IV- 13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.763	15

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Produktivitas(Y) membuktikan bahwa nilai *cronbach alpha* > dari nilai batas yaitu sebesar $0.76 > 0.60$ yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas (Y) sangat reliabel.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji T (Parsial)

Tabel IV- 14

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.439	4.819		5.072	.000
	TotalX1	.207	.126	.174	1.946	.010
	TotalX2	.226	.095	.251	2.369	.020

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana X_1 terhadap Y dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut :

$$Y = 24.239 + 0.207 X + e$$

X = Kemampuan kerja

Y = Produktivitas

Jika $X = 0$ akan diperoleh $Y = 24.239$

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 24.239 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kemampuan (X_1) maka nilai dari kinerja pegawai adalah 38.482. Koefisien nilai regresi (b) sebesar 0.207 (positif), artinya variabel perilaku kemampuan kerja memiliki hubungan searah dengan produktivitas karyawan dan setiap kenaikan 1 tingkat kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas karyawan sebesar 0.207.

Berdasarkan tabel diatas untuk mengetahui hasil uji T (Parsial) yang membuktikan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y), sebagai berikut :

$$(df) = 84 - 2 = 82 \text{ dan taraf signifikan } \alpha = 5\% \text{ sebesar } 0.1807$$

Dari hasil uji T diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan kemampuan kerja (X_1) terhadap produktivitas (Y) adalah $> 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ table yaitu $1.946 > 1.807$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara kemampuan kerja terhadap produktivitas harus ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas diterima. Artinya, kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

produktivitas yang dimana semakin tinggi tingkat kemampuan maka akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana X_2 terhadap Y dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut :

$$Y = 24.239 - 0.226 X + e$$

X = penempatan kerja

Y = produktivitas

Jika $X = 0$ akan diperoleh $Y = 24.239$

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 24.239 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel penempatan kerja (X_2) maka nilai dari produktivitas karyawan adalah 24.239. Koefisien nilai regresi (b) sebesar -0.226 (negatif), artinya variabel penempatan kerja memiliki hubungan terbalik dengan produktivitas karyawan dan setiap kenaikan 1 penempatan kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0.226.

Berdasarkan tabel diatas untuk mengetahui hasil uji T (Parsial) yang membuktikan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau variabel penempatan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y), sebagai berikut :

$$(df) = 35 - 2 = 32 \text{ dan taraf signifikan } \alpha = 5\% \text{ sebesar } 1.807$$

Dari hasil uji T diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan penempatan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) adalah $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ table yaitu $2.369 > 1.807$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara perilaku penempatan kerja terhadap produktivitas harus ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan

adanya pengaruh positif dan signifikan antara perilaku penempatan kerja terhadap produktivitas diterima. Artinya, perilaku penempatan kerja adanya pengaruh positif terhadap produktivitas yang dimana semakin baik penempatan kerja maka akan meningkatnya produktivitas karyawan.

b. Uji F (Simulation)

Tabel IV- 15

Hasil Uji F (Simulation) Variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Variabel Produktivitas (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.240	2	37.620	4.652	.012 ^b
	Residual	655.046	81	8.087		
	Total	730.286	83			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 4.652 dan F tabel sebesar 1.807. Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel $> F$ tabel serta nilai taraf signifikan $0.012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kemampuan kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT.Silcane.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV- 16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.081	2.844

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai *R square* sebesar 0.103 yang diartikan bahwa adanya produktivitas yang dipengaruhi secara bersama-sama oleh kemampuan kerja dan penempatan kerja dengan nilai sebesar 10.3%. Sedangkan 89.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Silcane Cirebon.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut Tanjung & Manalu (2019) kemampuan kerja merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang menunjukkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. apabila kemampuan tidak sesuai espektasi dalam pelaksanaan tugasnya akan mempengaruhi dan menjadi salah satu faktor

yang menentukan produktivitas kerja pegawai (Edholianansyah et al., 2022).

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada PT.Silcane yang ada pada karyawan paling tinggi yaitu memahami tanggung jawab yang diberikan atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Silcane dalam bekerja sudah memahami tanggung jawab yang diberikan atasan.

Kemudian kemampuan kerja yang paling rendah yaitu mampu mengoperasikan teknologi modern, dalam hal ini karyawan tidak memahami dalam mengoperasikan teknologi modern. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki cenderung masih rendah.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja karyawan maka semakin meningkatkan produktivitas karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kemampuan kerja maka semakin menurun produktivitas karyawan pada PT.Silcane. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan, menandakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan PT.Silcane memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Andriani, 2022) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo menunjukkan bahwa kemampuan kerja terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Putra, 2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pemanenan pada PT.YZ Kabupaten Bengkalis.

2. Pengaruh Penempatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Runtunuwu at al., (2015) yang dikutip oleh (MEA & IE, 2019), menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada PT.Silcane yang ada pada karyawan paling tinggi yaitu selalu memahami prosedur terlebih dahulu sebelum mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Silcane dalam bekerja sudah memahami prosedur terdahulu yang ada pada PT.Silcane.

Kemudian kemampuan kerja yang paling rendah yaitu mampu bekerja sesuai latar belakang pendidikan, dalam hal ini karyawan . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan dengan penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dengan

produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan kerja karyawan maka semakin meningkatkan produktivitas karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah penempatan kerja maka semakin menurun produktivitas karyawan pada PT.Silcane. Besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan, menandakan bahwa penempatan kerja yang dimiliki karyawan PT.Silcane memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Roni et al., 2021) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CPO PT Eluan Mahkota. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah & Rijanto, 2023) dengan judul *The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity* menyatakan bahwa Penempatan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Anggraini et al., 2023). produktivitas diperlukan sebagai evaluasi mampu tidaknya perusahaan mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Maltseva, 2020) yang dikutip oleh (Irwan & Latief, 2023).

Berdasarkan hasil pengujian Simultan dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja dan penempatan kerja yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian temuan ini pada PT.Silcane yang paling tinggi yaitu memiliki kemampuan menghasilkan ide baru, membutuhkan pemikirana dan tantangan dalam menyelesaikan pekerja dan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa tuntutan. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah memahami ide baru,tantangan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa tuntutan. Kemudian yang paling rendah yaitu menghasilkan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang teliti bahas mengenai “ **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Silcane**”, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja pada karyawan PT.Silcane berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya rendahnya tingkat kemampuan kerja yang dimiliki karyawan seperti karyawan kurang cekatan saat merakit barang dan kurangnya pemahaman mengenai teknik produksi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat memahami teknik produksi yang baik. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas karyawan pada PT.Silcane . dengan demikian, apabila semakin tinggi tingkat kemampuan kerja karyawan maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya apabila kemampuan kerja karyawan menurun maka produktivitas karyawan akan menurun.
2. Penempatan kerja pada karyawan PT.Silcane berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya rendahnya tingkat penempatan kerja karyawan yang ditemukan seperti masih banyaknya pendidikan yang tidak sesuai kualifikasi dan kurangnya keterampilan, Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan dengan penempatan kerja yang tidak memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Hal ini berdampak

pada penurunan produktivitas karyawan pada PT.Silcane . dengan demikian, apabila tingkat penempatan kerja karyawan sesuai maka akan meningkatkan produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya apabila penempatan kerja karyawan tidak sesuai maka produktivitas karyawan akan menurun.

5.2 Saran

Dalam sebuah peneliti, seorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna ataupun bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi atau lembaga, komunitas serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah peneliti menyelesaikan pembahasan pada skripsi ini, maka pada bab penutup mengemukakan saran yang sesuai dengan hasil pengamatan dalam pembahasan skripsi ini. Adapun saran peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan untuk menunjang kemampuan kerja karyawan pada PT.Silcane. Tingkat kemampuan kerja yang ditemukan adalah kurangnya pemahaman mengenai teknik produksi maka perusahaan sebaiknya mengadakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan teknis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Sedangkan tingkat penempatan yang ditemukan seperti adanya karyawan yang penempatan kerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan sehingga perusahaan harus

melakukan analisis yang mendalam mengenai kemampuan, keterampilan dan keahlian karyawan sebelum menentukan penempatan kerja. Penempatan yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

2. Perusahaan perlu memberikan reward bagi karyawan yang mencapai target produksi untuk memepertimbangkan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya, begitupun sebaliknya perusahaan perlu memebrikan sanksi tegas bagi karyawan yang belum mencapai target. Serta implementasikan sistem umpan balik yang efektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Hal ini dapat membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang mencakup variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan di PT.Silcane, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda dengan penelitian ini agar dapt memeproleh data yang saling melengkapi.

5.3 Kelemahan

1. Keterbatasan Sampel:

Jika penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan atau industri tertentu, hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk semua konteks. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi validitas temuan.

2. Metodologi Penelitian:

Jika metode pengumpulan data tidak mencakup berbagai pendekatan (misalnya, wawancara, survei, observasi), maka data yang diperoleh mungkin tidak mencerminkan gambaran yang utuh mengenai kemampuan kerja dan produktivitas.

3. Variabel yang Tidak Terukur:

Beberapa variabel yang mungkin mempengaruhi produktivitas, seperti faktor psikologis atau lingkungan kerja, mungkin tidak diukur dalam penelitian ini, sehingga dapat mengurangi kedalaman analisis.

4. Analisis Data :

Jika analisis data tidak dilakukan dengan metode statistik yang tepat, hasil yang diperoleh mungkin tidak akurat atau tidak dapat diandalkan.

Dengan mempertimbangkan saran-saran ini dan mengidentifikasi kelemahan yang ada, peneliti diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pemahaman tentang hubungan antara kemampuan kerja, penempatan kerja, dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Cahyani & Andriani, 2023) Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Scancom Indonesia Di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107–126.
- Cahyani, A., & Andriani, D. (2023). *Work Experience, Work Ability, and Burnouts on Work Productivity at PT Harapan Sejahtera Karya Utama*. 1–16. <http://dx.doi.org/10.21070/ups.1841>
- Edholianansyah, E., Usman, B., Heryati, H., & Suhada, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 247. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8934>
- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2023). The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity. *Jurnal Ema*, 1(2), 67–74.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Hertanto, E. (2017). Kemampuan Kerja Pegawai (Model Hersey & Blanchard). *Sricibd*, 1–7.
- Irham, I., Wijaya Syam, A., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adiminstrasi Publik*, 3(1), 52–63. <https://doi.org/10.36232/jppadap.v3i1.4769>
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148–155. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2596>
- Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). Effect of Education, Placement and Job Satisfaction on Employee Productivity at PT PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4367–4376.
- MEA, M. H. C. D., & IE, F. (2019). Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Nusa Bunga. *Analisis*, 9(2), 1–10. <https://doi.org/10.37478/als.v9i2.295>
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7296>
- Nurdiawati, E., & Safira, R. A. D. (2020). Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, 7(02), 113–118. <https://doi.org/10.33746/fhj.v7i02.106>

- Prakoso, A. A. (2020). Rotan – Jenis, Sifat, Manfaat, Budidaya & Perlindungan. *Rotan – Jenis, Sifat, Manfaat, Budidaya & Perlindungan*. <https://rimbakita.com/rotan/>
- Sanusi, D. (2019). *Rotan: Kekayaan Belantara Indonesia*. Firstbox Media.
- Putra, E. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanenan Pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 14(4), 389–400.
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64-75.
- Qomariyah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November).
- Rohmah, N. N. (2021). *Peran Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Pada PT. Idomarco Adi Prima*. 9, 467–477.
- Roni, M., Akbar, Y. R., & Syaifora, L. (2021). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO. *Jurnal Pustaka Manajemen*, 1(1), 21–28. <http://jurnal.pustakagalerimandiri.co.id/index.php/pustakamanajemen/article/view/77>
- Pentana, S., & Ardiani, W. (2016). Dampak latar belakang pendidikan, pelatihan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 3(5).
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Janna, NM, & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Prabowo, B. P. S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Siregar, S. (2015). Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 2935–2943.

- Shinta, C. istri agung, Astrama, I. M., & Dewi, I. A. (2023). Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1243–1252.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Siagian, H. P. I., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Multi Mas Chemindo. *Jurnal Widya*, 5(1), 15–29.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd ed.). *ALFABETA, CV*.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ZUkQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teori+sumber+daya+manusia+&ots=LIPm59awrh&sig=35aGs9RYkdGAfjYNgvVBnpIE8Ro&redir_esc=y#v=onepage&q=teori sumber daya manusia&f=true
- Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Utomo, S. B., & Nuraeni, S. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis*. 4(2), 162–176.
- van Ruitenbeek, G. M. C., Zijlstra, F. R. H., & Hülshager, U. R. (2019). The Development of an Instrument to Measure the Work Capability of People with Limited Work Capacity (LWC). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 163–174. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9774-x>
- Asike, A. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), 1990-1998.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Silcane".

Dengan Hormat.

Responden yang terhormat, saya Vonny Apriliyani Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC), Saya saat ini sedang melakukan Penelitian Skripsi. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, untuk mengisi kuesioner yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Silcane".

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i. meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan akan tetap terjaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terimakasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin.

Peneliti,

Vonny Apriliyani

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pernyataan dibawah, bacalah petunjuk pengisian dengan baik dan isi data responden terlebih dahulu.

2. Kuesioner penelitian ini terdiri dari pertanyaan

3. Pilih jawaban pada kolom jawaban yang tersedia.

Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu:

1) STS : Sangat Tidak Setuju

2) TS : Tidak Setuju

3) N: Kurang Setuju

4) S: Setuju

5) SS :Sangat Setuju

Semua jawaban adalah benar dan tidak ada yang salah, oleh karena itu jawablah semua pernyataan sesuai dengan keadaan yang anda alami dengan jujur.

II. DATA RESPONDEN

Nama Lengkap

Usia

< 25 Tahun

35-45

Tahun

25-35 Tahun

>46 Tahun

Jenis Kelamin

--

Laki-Laki

Lama Bekerja

--

> 1 Tahun

--

2-5 Tahun

**Pendidikan
Terakhir**

--

SD

--

D1

--

SMP

--

S1

--

SMA/K

--

S2

1. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan					
2	saya memiliki kemampuan menghasilkan ide baru					
3	Saya membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa tuntutan.					
5	Saya menghasilkan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik					
7	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
8	Saya memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9	Saya melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan secara efisien					
10	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja					

2. Kemampuan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
11	Saya mampu melakukan finising secara cepat.					
12	Saya memahami mengenai bahan produksi					
13	Saya melakukan perakitan sesuai orderan					
14	Saya selalu cekatan dalam bekerja					
15	Saya mampu menghadapi kendala saat melakukan produksi.					
16	Saya selalu mendengarkan intruksi dan tanggung jawab					
17	Saya mengembangkan inovsai untuk meningkatkan kinerja.					

18	Saya mampu beradaptasi dengan teknologi baru					
19	Saya terus belajar untuk meningkatkan kemampuan kerja					
20	Saya memberi solusi ketika terjadi masalah dipekerjaan					

3. Penempatan Kerja (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
21	Saya memiliki pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan					
22	Saya mampu bersosialisai dengan rekan kerja					
23	Saya menguasai bidang tugas yang dikerjakan					
24	Saya mampu mengembangkan keterampilan					
25	Saya mampu bekerja sesuai latar belakang pendidikan					
26	Saya selalu memahami prosedur terlebih dahulu					

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA PENELITIAN

1. Tabulasi Data Variabel Kemampuan Kerja (X1)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TTL
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	38
5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
10	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
14	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
20	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	37
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
25	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
26	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	34
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
35	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33
36	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
37	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	34
38	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
42	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TTL
44	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
46	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
48	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
49	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
50	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35
51	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
52	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
53	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
54	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
55	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
56	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
57	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35
58	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
59	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
60	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
61	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
62	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
63	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
64	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
65	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
66	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
67	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
68	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
69	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
70	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
71	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
72	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
73	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
74	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
75	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
76	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
77	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
78	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
79	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
80	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
81	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
82	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
83	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
84	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36

2. Tabulasi Data Variabel Penempatan Kerja (X2)

NO	1	2	3	4	5	6	TTL
1	4	4	5	5	4	4	26
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	4	4	5	5	27
6	5	4	4	4	5	5	27
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	5	5	5	5	5	29
9	5	4	4	5	5	5	28
10	5	5	4	4	4	4	26
11	5	4	4	4	5	5	27
12	5	4	4	4	5	5	27
13	5	5	5	4	5	5	29
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	4	4	4	5	5	27
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	4	4	23
20	4	3	4	4	4	3	22
21	5	4	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	4	4	28
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	3	4	4	4	23
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	5	4	5	27
28	4	4	5	5	4	5	27
29	5	4	4	4	4	4	25
30	5	4	4	4	4	4	25
31	5	4	4	4	4	4	25
32	4	4	5	4	5	5	27
33	4	4	4	3	4	4	23
34	4	4	4	3	4	5	24
35	4	4	4	3	4	4	23
36	3	3	4	4	3	4	21
37	4	4	3	4	3	3	21
38	4	4	4	3	4	3	22
39	3	3	4	4	3	4	21
40	4	4	3	4	3	4	22
41	3	3	4	3	3	4	20
42	4	4	3	4	3	3	21
43	4	4	3	3	4	3	21
44	3	3	4	3	3	4	20
45	4	4	3	4	3	4	22
46	4	4	3	3	4	3	21
47	3	3	4	3	3	4	20
48	3	4	3	4	4	4	22

NO	1	2	3	4	5	6	TTL
49	4	4	5	3	3	3	22
50	3	5	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	3	4	4	3	4	21
53	4	4	4	4	4	4	24
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	4	4	3	4	21
56	3	3	4	4	3	4	21
57	3	4	4	4	4	4	23
58	4	4	3	3	4	3	21
59	3	3	4	4	3	4	21
60	4	4	3	4	4	3	22
61	3	4	3	4	4	4	22
62	4	4	4	3	3	4	22
63	3	3	4	4	4	3	21
64	4	4	3	3	4	3	21
65	3	3	4	4	4	4	22
66	4	4	3	4	3	3	21
67	3	3	4	4	3	4	21
68	4	4	3	4	3	4	22
69	3	3	4	4	3	4	21
70	4	4	3	4	3	4	22
71	3	3	3	3	3	3	18
72	3	3	3	3	3	4	19
73	4	4	3	3	3	4	21
74	3	3	3	3	3	3	18
75	3	3	3	3	3	4	19
76	3	3	3	3	5	3	20
77	3	3	3	3	3	4	19
78	4	4	3	3	3	3	20
79	3	3	3	3	3	4	19
80	4	4	4	4	4	3	23
81	3	3	3	3	3	3	18
82	4	4	4	4	4	3	23
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	3	3	3	4	21

3. Tabulasi Data Variabel Produktivitas (Y)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TTL
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
8	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	39
9	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
10	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
11	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
12	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
17	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
18	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
21	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
26	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
27	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
28	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
29	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
30	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
32	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
34	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
35	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
40	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
41	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
42	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
43	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
44	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TTL
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
46	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
47	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
48	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
49	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
50	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
51	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
52	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35
53	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
54	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
55	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
56	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
57	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
58	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
59	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
60	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
61	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
62	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
63	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	37
64	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
65	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
66	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
67	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
68	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
69	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
70	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36
71	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
72	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
73	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	37
74	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	38
75	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
76	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
77	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
78	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
79	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
80	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36
81	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35
82	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34
83	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
84	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36

LAMPIRAN 3

HASIL PENELITIAN UJI SPSS

1. Responden Berdasarkan Usia

Usia Pegawai	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
< 25 Tahun	35	41,7%
26-35 Tahun	27	32,1%
36-45 Tahun	15	17,9%
>46 Tahun	7	8,3%

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
Perempuan	48	57,1%
Laki-laki	36	42,9%

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
SD	9	10,7%
SMP	16	19%
SMA/SMK	45	53,6%
D3	2	2,4%
S1	12	14,3%

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
< 1 Tahun	29	34,5%
1-3 Tahun	33	39,2%
>3 Tahun	22	26,3%

5. Hasil Uji Deskriptif Varriabel x1

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS				
X1.1	0	0	38	40	5	84	339	3,71	Baik
X1.2	0	0	31	52	1	84	306	4,11	Baik
X1.3	0	0	40	42	2	84	298	4,22	Sangat Baik
X1.4	0	0	20	64	0	84	316	3,98	Baik
X1.5	0	0	38	46	0	84	298	4,22	Sangat Baik
X1.6	0	0	38	46	0	84	298	4,22	Sangat Baik
X1.7	0	0	36	48	0	84	300	4,20	Baik
X1.8	0	0	42	42	0	84	294	4,28	Sangat Baik
X1.9	0	0	41	43	0	84	295	4,27	Sangat Baik
X1.10	0	0	51	31	2	84	287	4,39	Sangat Baik
TS	0	0	375	454	10			4,16	Baik

6. Hasil Uji Deskriptif Variabel X2

Nomor Item	1	2	3	4	5	JumlahF	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	ST				
X2.1	0	0	26	37	21	84	332	3,79	Baik
X2.2	0	0	24	48	12	84	324	3,88	Baik
X2.3	0	0	27	43	14	84	323	3,90	Baik
X2.4	0	0	25	46	13	84	324	3,88	Baik
X2.5	0	0	21	36	17	84	322	3,91	Baik
X2.6	0	0	20	45	19	84	335	3,76	Baik
TS			143	255	96			3,85	Baik

7. Hasil Uji Deskriptif Variabel Y

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS				
Y1.1	0	0	21	53	10	84	325	3,87	Baik
Y1.2	0	0	21	52	11	84	326	3,86	Baik
Y1.3	0	0	21	52	11	84	326	3,86	Baik
Y1.4	0	0	20	54	10	84	326	3,86	Baik
Y1.5	0	0	27	29	8	84	309	4,07	Baik
Y1.6	0	0	41	39	4	84	299	4,21	Sangat Baik
Y1.7	0	0	33	47	4	84	307	4,10	Sangat Baik
Y1.8	0	0	40	41	3	84	296	4,25	Sangat Baik
Y1.9	0	0	37	40	7	84	306	4,11	Sangat Baik
Y1.10	0	0	49	33	2	84	289	4,35	Sangat Baik
TS			310	440	70			4,05	Baik

8. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.	Pearson Correlation	1	.666**	-.079	.050	-.002	.056	.050	.185	.179	.115	.417**
1	Sig. (2-tailed)		.000	.473	.649	.986	.611	.651	.092	.104	.297	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	.666**	1	-.131	.171	-.067	.030	.026	.152	.118	.009	.371**
2	Sig. (2-tailed)	.000		.234	.120	.546	.784	.817	.168	.285	.936	.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	-.079	-.131	1	.127	.185	.090	.131	.094	.033	-.014	.283**
3	Sig. (2-tailed)	.473	.234		.250	.091	.415	.236	.398	.765	.897	.009
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	.050	.171	.127	1	.159	.055	-.124	-.051	-.180	.165	.274*
4	Sig. (2-tailed)	.649	.120	.250		.148	.616	.262	.647	.101	.133	.012
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	-.002	-.067	.185	.159	1	.156	.120	.371**	.382**	.086	.501**
5	Sig. (2-tailed)	.986	.546	.091	.148		.156	.279	.001	.000	.437	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	.056	.030	.090	.055	.156	1	.655**	.314**	.349**	.274*	.609**
6	Sig. (2-tailed)	.611	.784	.415	.616	.156		.000	.004	.001	.012	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	.050	.026	.131	-.124	.120	.655**	1	.306**	.455**	.262*	.587**
7	Sig. (2-tailed)	.651	.817	.236	.262	.279	.000		.005	.000	.016	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	.185	.152	.094	-.051	.371**	.314**	.306**	1	.697**	.323**	.691**
8	Sig. (2-tailed)	.092	.168	.398	.647	.001	.004	.005		.000	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	.179	.118	.033	-.180	.382**	.349**	.455**	.697**	1	.391**	.705**
9	Sig. (2-tailed)	.104	.285	.765	.101	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.	Pearson Correlation	.115	.009	-.014	.165	.086	.274*	.262*	.323**	.391**	1	.525**
10	Sig. (2-tailed)	.297	.936	.897	.133	.437	.012	.016	.003	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1	Pearson Correlation	.417**	.371**	.283**	.274*	.501**	.609**	.587**	.691**	.705**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.009	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.732**	.404**	.468**	.653**	.444**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.732**	1	.442**	.547**	.632**	.434**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	.404**	.442**	1	.642**	.541**	.612**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.468**	.547**	.642**	1	.540**	.581**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.653**	.632**	.541**	.540**	1	.565**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.6	Pearson Correlation	.444**	.434**	.612**	.581**	.565**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
TotalX2	Pearson Correlation	.788**	.796**	.764**	.790**	.836**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

10. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

[illegible]

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.666	10

12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	6

13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.763	10

14. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.439	4.819		5.072	.000
	TotalX1	.207	.126	.174	1.946	.010
	TotalX2	.226	.095	.251	2.369	.020

a. Dependent Variable: totally

15. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.081	2.844

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

16. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.240	2	37.620	4.652	.012 ^b
	Residual	655.046	81	8.087		
	Total	730.286	83			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI PENELITIAN

