

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya tulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, 8 Maret 2024

Penulis,
I Gede Arya Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	8
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Bagi Peneliti	9
1.5.2 Bagi Institusi	9
1.5.1 Bagi Perusahaan	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Produktivitas Kerja	12
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
2.2.2 Prinsip Produktivitas Kerja.....	13
2.2.3 Manfaat Produktivitas Kerja.....	13
2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja	14
2.3 Pelatihan Kerja	15
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	15
2.3.2 Metode Pelatihan Kerja	16
2.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja	17

2.3.4	Indikator Pelatihan Kerja	17
2.4	Komunikasi.....	19
2.4.1	Pengertian Komunikasi	19
2.4.2	Unsur Komunikasi.....	20
2.4.3	Fungsi engalaman Kerja	22
2.4.4	Indikator Komunikasi	22
2.5	Penelitian Terdahulu.....	23
2.6	Kerangka Pemikiran	23
2.7	Kerangka Penelitian.....	25
2.8	Hipotesis Penelitian	25
2.8.1	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	25
2.8.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	26
2.8.3	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	27
BAB III	METODE PENELITIAN	28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Sumber Data	28
3.3	Metode Pengumpulan Data	29
3.4	Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel.....	30
3.5	Variable Penelitian	30
3.5.1	Variabel Penelitian Independen	30
3.5.2	Variabel Penelitian Dependen.....	30
3.6	Definisi Operasional Variabel	31
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	32
3.7.1	Uji Validitas	32
3.7.2	Uji Reliabilitas	32
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data.....	33
3.8.1	Uji Normalitas Sampel.....	33
3.8.2	Uji Linearitas Sampel.....	33
3.8.3	Uji Multikolinearitas Sampel	34
3.9	Metode Analisis Data	34
3.10	Pengujian Hipotesis	35
3.10.1	Uji Parsial (Uji-t).....	35
3.10.2	Uji Simultan (Uji-F).....	36
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1	Deskripsi Data	37

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	42
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	42
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	43
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel.....	43
4.3.2 Hasil Uji Linieritas Sampel.....	44
4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	45
4.4 Hasil Analisis Data.....	45
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	46
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	47
4.5 Pembahasan.....	48
4.5.1 Pembahasan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	48
4.5.2 Pembahasan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	48
4.5.3 Pembahasan Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor.....	3
1.2 Data Pencapaian Penjualan Mobil Merek Mitsubishi PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung Tahun 2023.....	4
1.3 Data Pencapaian Penjualan Mobil Merek Mitsubishi PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung Tahun 2023.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Skala Pengukuran.....	29
3.2 Data karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Interpretasi Nilai r.....	29
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
4.4 Hasil Jawaban Responden Pelatihan Kerja	38
4.5 Hasil Jawaban Responden Komunikasi	39
4.6 Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja.....	40
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel	42
4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel	43
4.9 Hasil Uji Normalitas	44
4.10 Hasil Uji Linearitas	44
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
4.12 Persamaan Regresi Linear Berganda	45
4.13 Hasil Uji Hasil Uji Model Summary.....	46
4.14 Hasil Uji Hasil Uji Parsial (Uji t).....	46
4.15 Hasil Uji Hasil Uji Simultan (Uji F)	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
2.2 Kerangka Penelitian	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	I	Kuesioner Penelitian
Lampiran	II	Hasil Jawaban Kuisisioner
Lampiran	III	Hasil Uji Deskriptif
Lampiran	IV	Hasil Uji Validitas
Lampiran	V	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran	VI	Hasil Uji Normalitas
Lampiran	VII	Hasil Uji Linearitas
Lampiran	VIII	Hasil Uji Multikolinearita
Lampiran	IX	Hasil Uji Regresi Sederhana
Lampiran	X	Hasil Uji Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu maupun kolektif, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi berhasilnya berjalannya suatu organisasi, bahkan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat bekerja dengan optimal, dengan demikian Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam proses pembangunan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap karyawannya dengan meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keterampilannya, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan daya saing baik terkait sumber daya manusia untuk mempersiapkan diri menghadapi persaingan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan segala aktivitasnya agar mampu bersaing demi menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan perusahaan. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan

pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Perusahaan maupun karyawan yang terlibat dalam suatu aktivitas kerja sehingga harus berupaya untuk meningkatkan produktivitas. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan

Perusahaan mengharapkan produktivitas kerja yang baik dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, karena produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraan. Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara input dan output yang diukur dari besaran sumber daya yang dikeluarkan untuk menghasilkan produk yang diukur pada kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

Penelitian ini dilakukan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung yang merupakan salah satu Penelitian ini dilakukan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung yang merupakan salah satu dealer resmi kendaraan Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, Perawatan kendaraan, suku cadang dan jasa

lainnya di Indonesia yang terus berkembang dengan pesat dan melayani/menjual kendaraan niaga, Truck, Pick up, Fuso, Bak, Box, dump Truk dan Mobil Penumpang/passanger. Perusahaan terletak di Jalan Kh Moch. Mansyur No 29 Waylunik Bandar Lampung. PT. Lautan Berlian Utama Motor berdiri sejak tahun 1981, dan mempunyai visi “Sebagai Dealer terbaik di Indonesia yang mempunyai kemampuan untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin” Misi Lautan Berlian adalah dealer kendaraan Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang dan jasa lainnya yang mampu untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin untuk mendapatkan keuntungan yang optimal yang akan dimanfaatkan bagi pengembangan perusahaan, kesejahteraan karyawan, pemegang saham, serta kepuasan pelanggan. PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung memiliki jumlah karyawan sebanyak 105 karyawan, yang dapat dilihat melalui tabel 1.1.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor

No	Divisi	Jumlah
1	Admin	15
2	Accounting	7
3	Service	27
4	Sparepart	12
5	Sales	34
6	Body Repair	6
7	Security	4
Total		105

Sumber: karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung terdiri dari tujuh divisi, yaitu *admin*, *accounting*, *service*, *sparepart*, *sales*, *body repair*, dan *security*. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada karyawan divisi *sale*, dikarenakan divisi tersebut memiliki kontribusi dalam menentukan pertumbuhan perusahaan. Jika seorang *sales* mampu meningkatkan penjualan produk, maka perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar tentunya, oleh karena itu