



PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Salju

Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palopo

Email: salju@umpalopo.ac.id

Kontak : 0812-4128-251

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 26 April 2023	<i>This study aims to determine how training variables can affect employee productivity. The respondents in this study were 76 employees of the Tirta Mangkaluku Drinking Water Company. Data collection was carried out using the observation, interview and questionnaire methods, the data analysis method used was simple linear regression analysis using IBM (SPSS) V.24 assistance and hypothesis testing using the t test, the results of the Simple Linear Regression Analysis showed that Training affects Productivity Employee 0.835 means, if the training variable increases by 0.835 then employee productivity will increase linearly by 0.835, while the results of the t test research show that the independent variable namely Training (X) partially has a significant effect on Employee Productivity (Y), seen from the calculation t test obtained t-count 13.672 > t-table 1.66600. The implication of this research is the importance of companies providing training to improve the quality and competitiveness of their employees so that their productivity is maintained.</i>
Revisi: 29 April 2023	
Terbit: 16 Mei 2023	
Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Pelatihan, Karyawan	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi atau korporasi merupakan instrumen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan akal pikiran dan kecerdasan yang dimilikinya, manusia mampu menggerakkan semua potensi alam untuk dipergunakan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan bersama. Apalagi di era 4.0 saat ini, kompetisi dan kolaborasi menjadi dua aspek krusial yang harus segera direvitalisasi oleh perusahaan atau institusi bisnis. Kompetisi yang terbuka memerlukan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dengan kompetitornya (Halisa, 2020; Mardiyah et al., 2021; Nurjaya et al., 2021). Dengan demikian, peningkatan keterampilan dan kualitas sumberdaya manusia pada semua sektor kehidupan menjadi prioritas yang harus terus ditingkatkan. Ini adalah aset yang harus dipelihara dan dijaga kesehatannya baik lahir maupun batin agar mampu secara sadar terus meningkatkan keterampilannya.

Mengapa perusahaan harus memberikan prioritas terhadap pengembangan sumberdaya

manusianya?. Beberapa hasil riset membuktikan bahwa peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, maupun kesejahteraan akan berfungsi sebagai energi yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja (Adzansyah et al., 2023; Ichsan, 2020; Meidita, 2019; Sukoco et al., 2020). Walaupun tidak semua perusahaan memiliki visi untuk pengembangan karir karyawannya, karena dianggap akan membebani biaya perusahaan. Tetapi dengan membiarkan karyawan yang tidak kompeten dan tidak memiliki semangat untuk mengembangkan karir, maka situasi ini ibaratnya memelihara potensi kebangkrutan bagi perusahaan. Karyawan perlu dibuatkan peta jalan karirnya di perusahaan sehingga dapat bekerja dengan tenang, sehingga setiap saat memiliki motivasi tinggi agar terus produktif dan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan, yang juga nanti akan berimplikasi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam kegiatan adalah metode atau proses yang dilakukan antara yang melayani dan yang dilayani, pelaksana fungsi sampai dengan tingkat evaluasi dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kelemahan ini bisa terjadi saat aturan dan penunjang kerja tergolong lemah dan bekerja tidak sesuai aturan sehingga sering terjadi kesalahan timbul seperti ketidakakuratan data, keterlambatan pemrosesan dan kelalaian dalam penyampaian surat dan file aplikasi, arus informasi yang tidak lancar dan kejadian lainnya. Semua itu pada akhirnya akan berdampak pada proses pencapaian tujuan kelembagaan. Jika terjadi penutunan produktivitas kerja dan pelayanan yang dibutuhkan, berbagai bidang kegiatan juga akan terganggu. Dengan demikian tanpa karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien, tingkat produktivitas kerja yang dihadapi tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sari, 2020).

Menghadapi situasi tersebut, maka perusahaan tidak memiliki pilihan selain terus memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan dilakukan sebagai suatu program yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan tidak dapat semata-mata dilihat sebagai biaya, tetapi juga merupakan investasi organisasi (Wianti & Rachman, 2019). Pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang baru sebagai orientasi terhadap tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Tetapi juga dapat dilakukan kepada karyawan lama sebagai upaya untuk memperbaiki atau merevisi pola lama kerja yang justru dapat menghambat tumbuhnya iklim organisasi yang baik di perusahaan. Perusahaan tentu membutuhkan penyesuaian terhadap implementasi visi dan misinya, sekaligus menyesuaikan dengan perkembangan zaman serta target tertentu. Dengan pola ini maka diharapkan akan terbangun visi yang sama antara karyawan dan perusahaan untuk peningkatan produktivitas kerja (Wahyuningsih, 2019).

Pelatihan dalam suatu organisasi dan perusahaan dimungkinkan untuk terjadinya peningkatan produktivitas kerja. Pelatihan akan memberikan modal besar kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi (Kustini & Sari, 2020). Peningkatan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan produktivitas kerja dan sebagainya merupakan instrumen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Mentari & Anandita, 2020). Pelatihan dan Pengembangan selalu menjadi pendorong peningkatan produktivitas dan kinerja. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh pemberi kerja merupakan usaha yang sungguh-sungguh untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengenal berbagai keterampilan, informasi, sikap dan tingkah laku. Dengan kebutuhan sistem pendidikan modern yang terus berkembang, industri pendidikan harus menjadi lebih paham teknologi, dinamis, dan diperbarui. Selalu ada persyaratan tenaga kerja yang terampil dan berbakat untuk membawa industri ini ke tingkat standar internasional (Khan & Abdullah, 2019). Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan.

Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang bersifat melayani kepentingan umum (*publik utility*) dimana keberadaannya di harapkan mampu memberikan kebutuhan air bersih bagi masyarakat dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dan produktivitas perusahaan dapat dicapai secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo

berperan besar dalam penyediaan air bersih. Dengan meningkatkannya jumlah produk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan pasilitas air bersih. Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan setelah mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya. Kontribusi kajian ini adalah untuk memberikan perspektif bahwa perusahaan harus memperhatikan berbagai instrumen pengembangan sumberdaya manusia yang dapat meningkatkan produktivitasnya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pelatihan

Pelatihan pegawai atau training menurut Simamora adalah upaya yang terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya (Wahyuningsih, 2019). Pelatihan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mencapai tujuan perusahaan. Di mana non-manajer mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas. Selain itu, adanya pelatihan dan karyawan yang lebih kompeten mengurangi biaya pekerjaan mereka. Dengan demikian berdampak langsung pada pertumbuhan produktivitas. Karyawan memerlukan pelatihan untuk menguatkan ataupun memperbaharui kemampuan yang dimilikinya. Pada pengertian tersebut dijelaskan nampak bahwa kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, dan pelatihan dilakukan biasanya dalam jangka waktu yang pendek (Cahya et al., 2021).

Pelatihan adalah penyampaian informasi dan keterampilan tertentu dari sekelompok orang peserta pelatihan melalui metode kontak pelatihan dengan pandangan untuk mempengaruhi perilaku dan karir kemampuan, dan pelatihan itu juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu yang terkait langsung untuk, pada gilirannya, karir, meningkatkan tingkat produktivitas di tempat kerja (Mira & Odeh, 2019). Walaupun, pelatihan memiliki dianggap masalah utama bagi banyak organisasi di semua sektor, sebagai akibat dari perubahan standar kinerja dalam perusahaan ini, yang tidak lagi terbatas pada penyediaan layanan belaka atau produk, tetapi melampaui itu dengan memastikan penyediaan kualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan keinginan oleh karena itu pelatihan telah menjadi isu penting dan menjadi fokus banyak peneliti dan spesialis di bidang manajemen modern. Kenapa demikian, karena persaingan perusahaan saat ini sudah menglobal dan terbuka.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir keseluruhan perusahaan. Untuk itu berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan. Tujuan produktivitas kerja tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan sebanyak mungkin, tetapi juga mempertimbangkan kualitas pekerjaan, dan produktivitas tenaga kerja bukanlah hasil yang dihasilkan sendiri, tetapi harus diupayakan oleh karyawan. Mengharapkan mereka untuk berpartisipasi dalam program organisasi, sehingga mereka mengetahui apa yang dibutuhkan organisasi dari pekerjaan yang dilakukan dan siap untuk melaksanakan semua yang diminta dari karyawan. Indikator produktif karyawan dalam penelitian ini antara lain misalnya ketepatan, kualitas dan kuantitas pekerjaan (Manoppo et al., 2021). Selain itu perusahaan harus memperhatikan dan menyediakan tempat istirahat yang bersih sehingga karyawan dapat beristirahat dengan nyaman dan ketika bekerja kembali karyawan akan merasa senang, semangat yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Purnami & Utama, 2019).

Dijelaskan oleh Siagian, dalam (Budiwati & Shinuranti, 2019) bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu

produk kerja yang maksimal.

Berdasarkan kajian teoretik dan penelitian sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan ini tentu dilakukan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja yang sesuai secara spesifik dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh masing-masing karyawan tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokus penelitian ini adalah Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku kota Palopo yang saat ini memiliki wilayah kerja di seluruh kota Palopo. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yang dimulai dari Maret-Mei tahun 2021. Penelitian ini menyelidiki hubungan sebab akibat antar variabel dengan menyusun hipotesis sebagai dugaan sementara dan akan dipecahkan dengan data yang dikumpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku kota Palopo yang berjumlah 310 orang karyawan, dan peneliti menetapkan sampel sebanyak 76 orang dengan random. Kuisisioner digunakan untuk melakukan pengumpulan data kepada responden yang terpilih dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan analisis secara parsial dan secara simultan dengan memanfaatkan SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Perusahaan

Lokus penelitian ini adalah Perusahaan Sir Minum Tirta Mangkaluku kota Palopo, yang memiliki sejarah panjang sejak zaman kolonial. Berawal dari tahun 1949, dimana pemerintahan kolonial belanda membangun instalasi penyediaan air bersih yang bersumber dari sungai Mangkaluku Mungkajang kota Palopo. Pada tahun 1977-1980, pemerintah melakukan rehabilitasi terhadap fasilitas instalasi yang sudah tua tersebut melalui nama Proyek Peningkatan Prasarana Air Bersih (P2SAB) Sulawesi Selatan dengan status unit pelayanan air minum. Pada tahun 1980, unit pelayanan air minum dialihkan statusnya menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu yang beroperasi pada tahun 1981. Pada tahun 1991 dengan berbagai pertimbangan, BPAM Kabupaten Luwu dialih statuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Luwu. Transformasi selanjutnya pada tahun 2004, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dialih statuskan menjadi perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Palopo Sejalan Terbentuknya Kota Palopo Sebagai Kota Otonom dengan memisahkan diri dari Kabupaten Luwu. Pada tahun 2017, nama (PDAM) berubah menjadi Perusahaan Air Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo Minum Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo, dengan mengabdikan nama sungai Tirta Mangkaluku sebagai sumber air baku yang pertama, dan peningkatan status dari tipe D ke tipe C.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimanfaatkan untuk menyajikan secara deskriptif ringkasan atau ikhtisar dari beberapa data dasar yang diperoleh seperti mean, minimum, maksimum, jumlah data, *range*, termasuk standar deviasi. Pada dasarnya, langkah ini akan memudahkan untuk meringkas data dengan menggunakan angka dan grafik, dan sejumlah besar data untuk interpretasi yang dapat dipahami, tanpa membentuk kesimpulan di luar analisis atau menanggapi hipotesis apapun. Hasil uji statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

		Jumlah X	Jumlah Y
N	Valid	76	76
	Missing	0	0
Mean		46,76	43,21
Std. Deviation		7,063	6,969
Range		40	36
Minimum		15	14
Maximum		55	50

Sumber : Output SPSS V.24 2019

Dari tabel 1. dapat diuraikan beberapa penjelasan yang terkait dengan data, yaitu dari 76 yang dijadikan sebagai responden, dari satu variabel yaitu variabel pelatihan (x), masing-masing memiliki jarak data (range) yaitu 40, 36 untuk nilai minimum pada masing-masing variabel adalah 15 dan 14 sedangkan nilai maksimum pada masing-masing variabel adalah 55 dan 50, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap variabel adalah 46,76 untuk Pelatihan dan 43,21 untuk produktivitas karyawan dan standar deviasi (*Std. Deviation*) dari setiap variabel adalah 7,063 untuk pelatihan dan 6,969 untuk produktivitas karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan bantuan IBM SPSS statistic 24. Maka pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom correlation, dengan kriteria: jika sig (2-tailed) < 0,05 = valid, dan jika sig (2-tailed) > 0,05 = tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dilihat hasil olah data pada tabel dibawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan dan Produktivitas kerja

Kuisisioner	Pearson Correlation	significant	Keterangan
butir instrumen (pelatihan) 1	0,655	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 2	0,779	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 3	0,774	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 4	0,782	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 5	0,743	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 6	0,789	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 7	0,789	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 8	0,855	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 9	0,731	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 10	0,810	0,000	Valid
butir instrumen (pelatihan) 11	0,814	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 1	0,797	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 2	0,804	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 3	0,810	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 4	0,792	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 5	0,929	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 6	0,901	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 7	0,847	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 8	0,800	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 9	0,734	0,000	Valid
Butir instrumen (produktivitas) 10	0,833	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS V.24 2019

Pada tabel 2. hasil uji validitas menunjukkan nilai *Pearson Correlation* >0,60 dengan signifikansi 0,000, dengan demikian data tersebut dinyatakan valid. Hal ini menilai kesahihan bagaimana suatu prosedur instrumen penelitian telah dirumuskan dan diuji dengan baik. Dalam melakukan penilaian validitas, alat yang digunakan bernama SPSS. Prosedur penggunaan *software* ini dimulai dari input skor setiap variabel, lalu dianalisis menggunakan menu yang ada.

Setelah melakukan uji validitas instrumen, kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen. Instrumen yang valid, belum tentu reliabel maka serangkaian uji tetap diperlukan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha >0,60, dengan menggunakan bantuan

software SPSS V.24 maka uji reliabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Keterangan
Pelatihan	0,777	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,784	Reliabel

Sumber : Output SPSS V.24 2019

Dari penyajian tabel 3. diatas, terlihat seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas. Data tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6, dengan demikian dapat dinhatakan bahwa semua instrumen dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau dapat dipercaya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas karyawan dari model tersebut dapat diketahui beberapa besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Adapun hasil regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS V.24 dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,158	2,888
Pelatihan	,835	,061

Sumber : Output SPSS V.24 2019

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,005 + 0,839X$. Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (i) konstanta (a) sebesar 4,158, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variable pelatihan (X), adalah konstan (tidak berubah), maka Produktivitas karyawan adalah sebesar 4,158; dan (ii) pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan 0,835 artinya, jika variabel pelatihan mengalami perubahan sebesar 0,835 maka produktivitas karyawan akan mengalami perubahan sebesar satu-satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial, jika nilai t-hitung < t-tabel artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dan sebaliknya jika t-hitung > dari t-tabel artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan taraf signifikan < 0,05. Dengan menggunakan sampel sebanyak 76 karyawan dengan rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 76 - 2 - 1 = 73$, maka diperoleh t-tabel (1.66600) dengan tingkat signifikannya 0,05.

Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,158	2,888		1,440	,154
Jumlahx	,835	,061	,846	13,672	,000

Sumber : Output SPSS V.24 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa t-hitung (13,672) > t-tabel (1.66600) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (x) secara parsial memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,713	3,736

Sumber : Output SPSS V.24 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,716 artinya 71,6% variabel dependen (produktivitas karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (Pelatihan) dan sisanya 28,4% (100% - 71,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menjelaskan bahwa nilai Konstanta (a) sebesar 4,158, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel pelatihan (x), adalah konstan (tidak berubah), maka produktivitas karyawan adalah sebesar 4,158 sedangkan nilai Pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan 0,835 artinya, jika variabel pelatihan mengalami perubahan sebesar 0,835 maka produktivitas karyawan akan mengalami perubahan sebesar satu-satuan.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji-t menjelaskan bahwa t-hitung (13,672) > t-tabel (1.66600) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (x) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (y) yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas karyawan di perusahaan yang berarti semakin penting pelatihan berakibat pada semakin baiknya produktivitas karyawan, sebaliknya jika variabel pelatihan (x) mengalami penurunan maka, produktivitas kerja karyawan akan menurun pula. Kemudian berdasarkan pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,716 artinya 71,6% variabel dependen (Produktivitas Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (Pelatihan) dan sisanya 28,4% (100% - 71,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

Pembahasan

Pada hasil penelitian, koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,716 artinya 71,6% variabel dependen (produktivitas karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (pelatihan) dan sisanya 28,4% (100%-71,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang telah diuraikan, memiliki relevansi dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, dilakukan oleh Azdansyah, Ichsan, Meidita, dan Sukoco yang menemukan bahwa pelatihan yang bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, maupun kesejahteraan akan berfungsi sebagai energi yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja (Azdansyah et al., 2023; Ichsan, 2020; Meidita, 2019; Sukoco et al., 2020). Dengan hasil ini maka perusahaan harus mengalokasikan sumberdaya yang cukup untuk melakukan berbagai inovasi dalam pelatihan agar seluruh karyawannya mampu meningkatkan kemampuan dan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Demikian juga hasil riset yang dilakukan oleh Suryani yang secara spesifik menemukan pelatihan mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Suryanti, 2022; Wahyuningsih, 2019). Aspek sumberdaya manusia di sebuah perusahaan merupakan instrumen utama yang sangat menentukan kinerja perusahaan. Walaupun saat ini berkembang teknologi berupa mesin, namun belum mampu menggantikan tenaga manusia. Manusia adalah penggerak utama dalam seluruh aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Maka perusahaan yang memiliki visi untuk maju perlu

memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia, agar dapat meningkatkan efisiensi, kualitas dan produktivitasnya.

Implikasi dari hasil penelitian ini dan sebelumnya mengkonfirmasi bahwa naik turunnya produktivitas karyawan salah satunya sangat ditentukan oleh pelatihan-pelatihan yang diperoleh sebelum dan selama bekerja. Pelatihan tentu saja tidak hanya meningkatkan keterampilan pada pekerjaan tertentu, tetapi juga merevisi suasana kebatinan dan aspek emosional bahwa mereka mendapatkan perhatian dari perusahaan. Dengan perhatian ini akan membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas inilah yang menjadi energi kepada karyawan untuk terus produktif dalam bekerja dan membangun karirnya secara berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data, pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan determinasi 0,716, dan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,5$). Dengan demikian implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlunya perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawannya, diantaranya adalah pelatihan. Pelatihan dalam riset ini mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja perusahaan.

REFERENSI

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Budiwati, S., & Shinuranti, I. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Sumber*, 86, 34.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71–77.
- Khan, S., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1), 37–45.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.
- Manoppo, P. K. P., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 773–781.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3).
- Mira, M., & Odeh, K. (2019). The mediating role of authentic leadership between the relationship of employee training and employee performance. *Management Science Letters*, 9(3), 381–388.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah*

Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(3), 332–346.

- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Sari, S. S. (2020). The Effect of Work Training On Employee Work Productivity In The Department Of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(4).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wianti, W., & Rachman, A. N. A. (2019). Analisis Prosedur Pelatihan Karyawan pada PT Istana Karang Laut Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(3), 159–168.