

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**Intan Holy**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis 1

[intanholy@student.umpalopo.ac.id](mailto:intanholy@student umpalopo.ac.id)**Haedar**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo 2

haedar@umpalopo.ac.id**Sari Ratna Dewi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo 3

sariratnadewi@umpalopo.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 100 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa Pelatihan yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Dimana hasil penelitiannya pengembangan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja

Kata Kunci*Pelatihan Dan Pengembangan karyawan Organisasi dan Produktivitas kerja.***I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi, baik badan usaha maupun instansi pemerintahan. Hal ini dikarenakan bahwa meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan karena pada dasarnya sumberdaya manusialah yang bergerak mengelola perusahaan.

Posisi strategis sumber daya manusia dalam organisasi, baik *non-profit* maupun *profit oriented organization* merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana system yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.

Berangkat dari kenyataan tersebut, Roche, Teague, Coughlan & Fahy sebagaimana dikutip dalam (Kaok et al., 2019) menjelaskan bahwa dalam jangka panjang, perusahaan melalui manajemen sumberdaya manusia akan diarahkan untuk mencapai lima sasaran. Kelima sasaran tersebut meliputi: (1) Memberikan kesempatan sumber daya manusia untuk berkembang menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi, selain untuk kebaikan perusahaan juga untuk kebaikan perorangan itu sendiri; (2) Memperkuat produk unggulan di setiap unit kerja untuk menuju keunggulan kompetitif dengan membangun keterkaitan sistem produksi, distribusi, dan pelayanan di dalam perusahaan; (3) Meningkatkan penguasaan, pemanfaatan, dan penciptaan pengetahuan; (4) Dapat membangun peralatan produksi yang maju dan canggih; dan (5) Melakukan reformasi manajemen administrasi secara sistematis dan terintegrasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Banyak perusahaan semakin menyadari bahwa berhasil tidaknya usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan bukan hanya tergantung pada alat/mesin yang serba modern, modal yang besar, tetapi tergantung pada orang yang melaksanakan yaitu unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan menggunakan alat kerja (Utamy et al., 2020). Untuk itu usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan. Maka apabila sebuah perusahaan melakukan investasi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya, sebenarnya perusahaan tersebut akan memperoleh keuntungan yaitu bersama tenaga kerja tersebut telah terbawa ke dalam perusahaan serangkaian pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang akhirnya membentuk modal manusia (*human capital*) (Sedarmayanti, 2014).

Perhatian manajemen terhadap pengembangan sumber daya manusia harus dikembangkan sebab pengembangan tersebut merupakan bagian integral dari strategi dan daya saing perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi investasi terpenting yang harus dilaksanakan perusahaan.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan (*training*) untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritasnya untuk perusahaan (Vonny, 2016). *Training* menjadi salah satu program penting yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yang baru pertama kali masuk ke dalam perusahaan. Program ini memegang peranan penting sebagai faktor pendukung yang memegang peranan penting pada berbagai sektor. Signifikansi pelatihan atau training dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah banyak dibuktikan melalui penelitian empiric baik lokal, nasional maupun internasional.

Karyawan-karyawan baru membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, atau untuk mempersiapkan dirinya bila ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan pada para karyawan juga sering mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras (Humaira et al., 2020). Hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah

mengerti dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para karyawan melaksanakan tugasnya, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan di masa depan. Manfaat pelatihan yang ditempuh dapat berlanjut sepanjang karier karyawan tersebut. Ini berarti bahwa suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi karyawan bersangkutan karena pelatihan mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Kesadaran para pengusaha akan arti pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan dipakai perusahaan, mendorong peranan pelatihan dan pengembangan semakin penting dalam kegiatan perusahaan (Wirayudha & Adnyani, 2020).

II. LANDASAN TEORI

Pelatihan

Istilah “pelatihan” sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

Pelatihan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kaswan dalam (Bariqi, 2020) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sedangkan Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati dalam (Wahyuningsih, 2019), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Donni dalam (Wulandari, 2020) diantaranya :

1. Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan

kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan juga akan lebih menghargai dengan sesama karyawan yang lain, sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

PENGEMBANGAN KARYAWAN

Menurut Andrew E. Sikula dalam (Humaira et al., 2020) mengatakan bahwa pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan menurut Suprihanto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah).

Jadi dalam hal ini pengembangan ditujukan pada para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia.

Komponen-komponen pengembangan antara lain :

1. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*profesional*), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperolehnya baik
3. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang diberikan itu tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

Tujuan dari pengembangan adalah :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktifitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
7. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
8. Menghindarkan keusangan
9. Meningkatkan kepribadian pegawai

PRODUKTIVITAS KERJA

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam (Leonerd Lengkong, 2020) produktif adalah suatu kegiatan yang banyak mendatangkan hasil atau barang-barang yang dibuat atau dihasilkan. Menurut Sumarsono (2010) produktivitas kerja adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

Menurut Sinungan dalam (Putri et al., 2020) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Adapun aspek-aspek pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini didasari berdasarkan Anoraga dalam (Sri Wahyuningsih, 2019) terdapat aspek utama yang perlu di tinjau dalam indikator pengukuran produktivitas yaitu :

1. Minat terhadap pekerjaan. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dan orang lain. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Biasanya, apabila individu mengerjakan pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, dan semangat kerja, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan yang tidak disenangi.
2. Upah yang di dapatkan. Pada dasarnya karyawan yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah bekerja yang semakin baik.
3. Lingkungan atau suasana kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya. Penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu, para pemimpin harus tahu pasti menyesuaikan tempat kerja.
4. Keamanan dalam pekerjaan. Keamanan dalam pekerjaan, memerlukan perlindungan terhadap tubuh ataupun juga memberikan training sebelum melakukan pekerjaan.

5. Disiplin terhadap pekerjaan Suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib atau peraturan- peraturan yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu yang berada di PT Indomarco Prismatama yang berjumlah 100 orang.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik F, uji statistik-t dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik autokorelasi, uji asumsi klasik heteroskedestisitas, uji asumsi klasik linieritas.

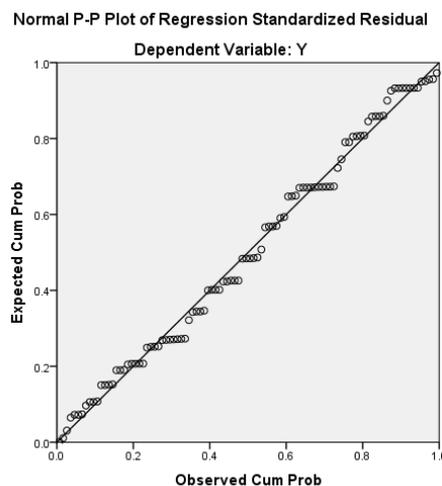
IV. HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang di lakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau *variable*, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Gambar 1



Sumber : Data di olah 2023

Pada gambar diatas, dapat dikatakan bahwa suatu data akan normal ketika butiran-butiran tersebut mengikuti garis diagonal (*normal P-plot*).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikonlinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

Tabel 1

Coefficients ^a				
Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Pelatihan	.262	.205	.987	1.013
Pengembangan karyawan	.618	.594	.987	1.013

Sumber : Data di olah 2023

Uji Multikolinearitas, jika nilai tolerance >0.10 dan VIF <10 maka hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas. Dapat dilihat nilai tolerance di atas adalah 0.987 dan nilai VIF adalah 1.013, maka dapat di simpulkan bahwa hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 2
Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	Durbin Watson
1	97	.000	1.458

Sumber : Data di olah 2023

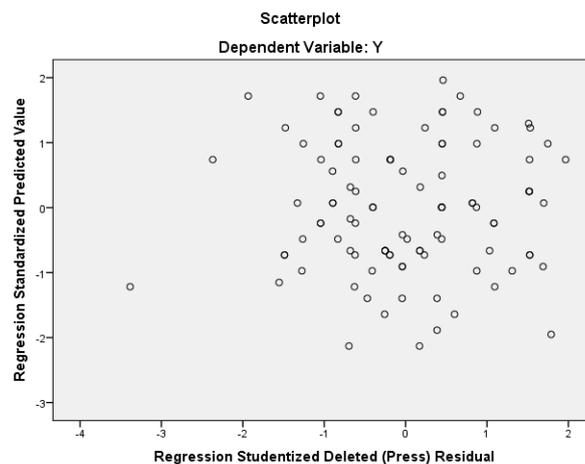
Ketentuan :

- a. Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif
- b. Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
- c. Jika angka Durbin Watson di atas +2 , berarti ada autokorelasi negatif

Dilihat nilai Durbin Watson di atas adalah 1.458 yang artinya angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi.

4. Uji Heterokodesitas

Uji heterokodesitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.



1. **Gambar 2.** Uji Heterokodesitas

Sumber : Data di olah 2023

Apabila asumsi heterokodesitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pada gambar diatas butiran tersebut teracak, dan dikatakan heterokodesitas jika diatas sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X pada titik 0.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pengaruh Pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja . Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu : $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$ yang komponennya (α , b ,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Pengujian pengaruh Pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
Pelatihan	1.359	.508	.207	2.676	.009
Pengembangan Karyawan	.498	.064	.598	7.744	.000

$$Y = 11.136 + 1.359X1 + 0.498X2 + \bar{e}$$

- a. Nilai konstanta/alpha = 11.136

Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 11.136 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak berubah.

- b. Nilai koefisien X1 = (1.359)

Nilai 1.359 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable Pelatihan yang mengakibatkan variabel produktivitas kerja bertambah pula.

- c. Nilai koefisien X2 = (0.498)

Nilai 0.498 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variabel pengembangan karyawan yang mengakibatkan variabel produktivitas kerja bertambah pula.

6. Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja, maka dapat dilakukan uji t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 5

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
X1	1.359	.508	.207	2.676	.009
X2	.498	.064	.598	7.744	.000

Sumber : Data di olah 2023

- a. Untuk hasil uji t variable Pelatihan, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan Pelatihan adalah 0.009. Pada pengujian kali ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
 - b. Untuk hasil uji t variable pengembangan karyawan, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable pengembangan karyawan adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini di terima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.655 ^a	.429	.417	2.372	.429	36.421	2

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,429 atau 42,9%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 42,9% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 57,1%

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel Pelatihan signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel Pelatihan 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Muhlis et al., 2018) yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh pengembangan karyawan Terhadap Produktivitas kerja

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel pengembangan karyawan Organisasional signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel pengembangan karyawan Organisasional 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fauzi & Wakhidah, 2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karyawan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu, Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. *reward* lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Pelatihan yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Pengembangan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja . Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. *reward* lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun

Pengembangan karyawan organisasional yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah memfasilitasi kegiatan riset dan publikasi, baik bentuk support pendanaan, dan perizinan juga kepada dosen pembimbing, informan dan responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1).
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). PENGARUH INTEGRITAS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Kaok, M., Yusuf, R. M., & Dewi, A. R. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan talent management terhadap pengembangan karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1).
- Leonerd Lengkong, N. & A. & Y. U. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April).
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN BPR LESTARI. *E-Jurnal Manajemen*

Universitas Udayana, 9(5). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>
Wulandari, A. (2020). PENGARUH INSTRUKTUR PELATIHAN, PESERTA PELATIHAN, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN DAN TUJUAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1). <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>