

## PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

*Oleh : Sri Wahyuningsih*

### *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias. Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2018. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 46 orang. Dalam penelitian ini, variabel bebas pelatihan (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.*

**Kata kunci :** *pelatihan dan produktivitas kerja*

### **1. Pendahuluan**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai

tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014 : 25).

Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Simamora (2014:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai

macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik melakukan penelitian pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Umu Kabupaten Nias.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Umu Kabupaten Nias.

### 1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2018. Jumlah populasi karyawan pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias Selatan sebanyak 46 orang, sehingga metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 46 orang. Dalam penelitian ini, variabel bebas pelatihan (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

**Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel**

No.	Variabel Penelitian	Defenisi Operasional Variabel	Indikator	Skala	No Kuesioner
1	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2015)	Tujuan pelatihan Materi pelatihan Metode yang digunakan Kualifikasi peserta Kualifikasi pelatih	Likert	(1, 2) (3, 4) (5, 6) (7, 8) (9, 10)
2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit (Sinungan, 2014)	Kemampuan Semangat kerja Mutu Efisiensi	Likert	(1, 2) (3, 4) (5, 6) (7, 8)

## 2. Uraian Teoritis

### 2.1. Pelatihan

#### 2.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan

pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya". Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), "pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi". Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Rozalena dan Dewi (2016 : 34), "pelatihan yakni serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu". Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh sebab itu, bentuk latihan atau *training* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

### **2.1.2. Dimensi-dimensi Program Pelatihan**

Menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2012:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*.
2. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

### **2.1.3. Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

#### **1. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

#### **2. Materi**

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

#### **3. Metode yang Digunakan**

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi,

simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

#### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## 2.2. Produktivitas Kerja

### 2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produktivitas dan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin produksinya, semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit”.

Mathis dan Jackson (2006:69) mendefinisikan bahwa "produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biadaya dari sumber daya yang digunakan". Menurut Sutrisno (2011:99) "produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)".

Menurut Tuhardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini.

### **2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:102), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etiket kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, pelatihan, iklim kerja, teknologi, secara produksi, manajemen, dan prestasi seperti yang dikatakan.

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103), ada beberapa faktor yang dapat dipengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan  
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara Atasan-atasan dan Bawahan  
Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

### **2.1.3. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2011:105) adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Perbaikan Terus-menerus  
Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa keseluruhan komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.
2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan  
Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak

hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang oleh sebuah jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

#### **2.1.4. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:104) “produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan”. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Semangat kerja

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

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 4. Mutu

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

#### 5. Efisiensi

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

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.099	3.354		1.222	.228
	Pelatihan	.731	.106	.719	6.868	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,099 + 0,731 X$$

Dari Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel pelatihan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, yang artinya dengan pelatihan yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.428	1	512.428	47.166	.000 <sup>a</sup>
	Residual	478.028	44	10.864		
	Total	990.457	45			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung sebesar 47,166. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Uji hipotesis pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$  artinya, pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$  artinya, pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Hipotesis

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak artinya pelatihan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya pelatihan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 6,868 (Tabel 2).

d. Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 46)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,676. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (6,868) > t_{tabel} (1,676)$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.506	3.29610

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pelatihan (X) sebesar 50,60 %, yang artinya pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan sisanya yaitu 49,40 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dalam hal ini perusahaan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias Selatan memberikan pelatihan kepada semua karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan, memungkinkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan

karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai, hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2007 : 170) yang menyatakan bahwa: “dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik”.

Simamora (2014: 273-274) mengatakan : “Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan”. Menurut Noviana (2007: 67) : “Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut”.

#### **4. Kesimpulan**

1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa pelatihan pada PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias Selatan secara umum memperoleh nilai cukup.
2. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias secara umum seluruh variabel memperoleh nilai cukup.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **Daftar Pustaka**

---

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Cetakan Ke-2. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviana, Ria, 2007. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rozalena, Agustin dan Dewi, Sri Komala. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinungan Muchdarsyah, 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sulaeman Ardika, 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*. Vol. 13 (1) : 1-15.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Widodo Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.